CSR Report 2015

富士通グループ　CSR報告書

shaping tomorrow with you

社会とお客様の豊かな未来のために

目次

トップメッセージ

人を幸せにする、ヒューマンセントリックなイノベーションの実現に挑戦していきます。

経営者の使命として「持続可能性」を追求

富士通株式会社　代表取締役社長

富士通は事業の中心に人を置いて、人を幸せにする会社です。人々が活動する社会を富士通のテクノロジーやサービスがしっかりと支える～これが富士通の目指すヒューマンセントリック・イノベーションの世界観です。私はこの実現に向けて、3 つの観点から持続可能な発展に貢献することが重要だと考えます。

初めに、地球と社会の持続可能な発展です。現在、人類が地球に与える環境負荷は約 1.5 個、このままでは社会を持続的に維持できないことは誰の目にも明らかです。さらに、都市では人口流入が加速化し、エネルギーや水、大気汚染、先進国では高齢化などの問題が一層顕在化しています。次世代の人々が幸せに暮らせる地球を継承していくためには、ICT を核とするイノベーションにより、新興国を含めた社会全体の生産性を向上させなくてはなりません。

次にデジタル社会の持続可能な発展です。ICT は社会やビジネスが継続するために不可欠な資源です。人々の幸せな生活に綺麗な水や安定したエネルギー供給が必要であるのと同様、デジタル社会では個人情報やビジネスデータなどの資源は適切に活用されなければなりません。富士通は ICT 企業の社会的責任として、安心・安全な情報通信ネットワーク環境を守るため、世界の関係機関と連携しサイバー攻撃などの問題にも取り組んでいきます。

最後に、富士通自身の持続可能な発展です。持続的に社会で操業を行うために、国連グローバルコンパクトの署名企業として「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の 4 分野 10 原則を支持しています。また ISO26000 の枠組みを活用し、グローバルマトリックス体制の下、例外を設けることなく（ゼロトレランスで）社会的責任に関する活動のレビューと改善に取り組みます。

私自身も、お客様やグローバルなステークホルダーの期待と要請に耳を傾け、持続可能な発展に貢献する経営を実践していきます。

富士通グループの CSR マネジメント

富士通グループは、FUJITSU Way の企業理念で、
「常に変革に挑戦し続け、快適で安心できるネットワーク社会づくりに貢献し、
豊かで夢のある未来を世界中の人々に提供します」と謳っています。
私たちは、この企業理念の実践を通じて社会への責任を果たしていきます。

CSR に対する考え方

FUJITSU Way の実践を通じて

富士通は、1935 年に公共性の高いインフラの発展に先端技術をもって貢献する会社として出発しました。以来、その歩みを支えてきた歴代の経営層の思想や精神を「FUJITSU Way」として凝縮・明文化し、富士通グループの経営の軸に据えています。

富士通グループにとっての CSR は、この FUJITSU Way の実践を通して様々な社会課題に対応し、持続可能なネットワーク社会の発展に貢献していくことです。

富士通グループの理念・指針（FUJITSU Way）

富士通は 2008 年 4 月 1 日に富士通グループの理念・指針である FUJITSU Way を改定しました。FUJITSU Way は、富士通グループが一層の経営革新とグローバルな事業展開を推進していくうえで不可欠なグループ全体の求心力の基となる理念、価値観および社員一人ひとりがどのように行動すべきかの原理原則を示したものです。

すべての富士通グループ社員は、FUJITSU Way を等しく共有し、日々の活動において実践することで、グループとしてのベクトルを合わせ、さらなる企業価値の向上と国際社会・地域社会への貢献を目指していきます。

FUJITSU Way

FUJITSU Way 浸透活動の展開

富士通グループでは、FUJITSU Way の確実な浸透を図るために、各部門・会社ごとにその部門長・社長が FUJITSU Way 推進責任者を任命しています。

FUJITSU Way 推進責任者は、経営層と協力して、全社員が FUJITSU Way を共有するよう、各組織の特性に応じた浸透施策を展開しています。活動にあたっては、各部門の方針や目標と FUJITSU Way の関係を明確に示し、対話を図るなどして、社員の気づきややりがいを喚起するように努めています。

毎年、各組織での推進活動実績を調査し、浸透事例など国内の推進責任者間で情報共有を推進しています。

FUJITSU Way 推進責任者研修

2014 年度、新しく任命された推進責任者を中心に、FUJITSU Way から考え、また沼津工場内にある富士通 DNA 館（注 1）の見学を通じて「富士通らしさ」を感じ取りながら、日頃職場で FUJITSU Way を推進するうえでの課題を検討する研修が実施されました。各組織内での実践に向けて研修メンバー間での浸透事例紹介や活動共有などを行いました。

（注 1）富士通 DNA 館：
かつて M シリーズという大型コンピュータを製造していた工場の 1 フロア、約 3,000 ㎡を使い、富士通の歴史、先人の活動の記録、その成果である製品などを展示しているスペースです。

富士通 DNA 館見学風景

研修風景

FUJITSU Way ツールの拡充

富士通グループでは、国内外の全社員に FUJITSU Way を記載した携帯用のスモールカードおよび解説書を配布するとともに、職場ではポスターを掲示しています。さらに FUJITSU Way に対する理解を深めるため、国内外の全グループ社員を対象とした 16 の言語による e-Learning を実施しています。新入社員や中途社員などいつでも受講できるような実施環境を継続に提供することにより、2015 年 3 月末時点で国内外延べ 15 万人以上が学習しています。

また、イントラネット上では、山本正已会長が FUJITSU Way に込める想いを語る動画を配信し、本業を通じた社会への貢献についてのメッセージも発信しています。

FUJITSU Way スモールカード

人権尊重の徹底

FUJITSU Way の行動規範に記載されているとおり、人権尊重は富士通グループの活動の根幹に位置付けられています。2014 年 12 月、人権のグローバル基準である国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の内容を踏まえた富士通グループ人権ステートメントを公表しました。

また、2015 年には人権ステートメントを 21 の言語（注 2）に翻訳し、社内公開しました。

（注 2）21 の言語：
日本語、英語、オランダ語、イタリア語、チェコ語、トルコ語、ポーランド語、ドイツ語、フランス語、スペイン語、ポルトガル語、フィンランド語、ロシア語、アラビア語、 中国語（簡体字）、中国語（繁体字）、韓国語、タイ語、インドネシア語、ベトナム語、マレー語

・富士通グループ人権に関するステートメント
http://jp.fujitsu.com/about/csr/philosophy/hrstatement/

CSR 基本方針および推進体制

CSR 基本方針

富士通グループの CSR は、FUJITSU Way の実践です。すべての事業活動において、マルチステークホルダーの期待と要請を踏まえ FUJITSU Way を実践することにより、地球と社会の持続可能な発展に貢献します。CSR の実践にあたっては、5 つの課題に重点的に取り組みます。これら課題への対応を通じて、グローバル ICT 企業として責任ある経営を推進します。

経営と一体になった CSR 活動を推進するために

2010 年 12 月、富士通グループは「CSR 基本方針」を制定し、その実践にあたって優先的に取り組むべき「5 つの重要課題」を設定しました。

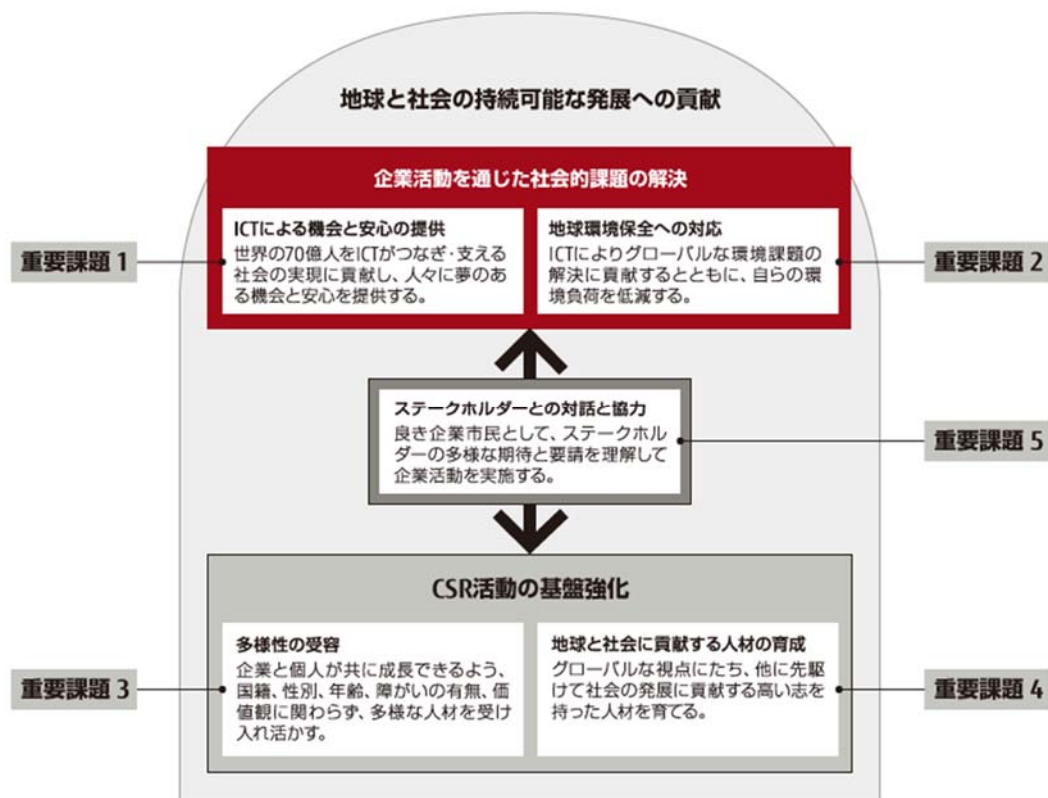
富士通グループは、この「CSR 基本方針」に基づいた「5 つの重要課題」に取り組んでいくことで、ステークホルダーの皆様の様々な要請や期待に一層力強く応えていくとともに、地球と社会の持続的な発展に大きな貢献を果たす真のグローバル ICT 企業を目指します。さらに、重要課題への取り組みついては、中期・短期目標を設定し、PDCA サイクルの運用を通じて着実に取り組みを前進させていきます。また、その進捗状況を社内外に開示、共有しながら経営と一体となった CSR 活動を展開していきます。

重要課題の選定にあたっては、社内の関連部門の責任者で構成される CSR 推進委員会の下に設置された基本戦略ワーキンググループで、GRI ガイドラインなど国際的に認められた CSR の規範やグローバルな社会課題を考慮しつつ、富士通が優先的に取り組むべき事項について議論を重ねました。また、外部の有識者を招いたステークホルダーダイアログも開催し、富士通への期待と要請について理解を深めました。

代表取締役副社長
（グローバルコーポレート担当）
藤田 正美

（注 1）富士通グループのステークホルダー：
富士通グループは、「お客様」「社員」「お取引先」「株主・投資家」「国際社会・地域社会」をステークホルダーとしています。また、特に「政府」「NPO」「NGO」なども「国際社会・地域社会」の中の重要なステークホルダーと考えています。

5 つの重要課題

CSR の実践にあたっては、下図の 5 つの課題に重点的に取り組みます。これらの課題への対応を通じて、グローバル ICT 企業として責任ある経営を推進します。

CSR 推進体制

CSR 推進委員会

富士通グループの横断的な CSR マネジメント推進のため代表取締役副社長（グローバルコーポレート担当）を委員長、CSR 推進部を事務局として「CSR 推進委員会」を設置し、KPI（主要評価指標）の策定、情報発信、新たな社会貢献事例創出ための制度や仕組みの検討、持続可能な社会とビジネスのあり方などについて定期的なレビューを行っています。

グローバルな CSR ガバナンス体制の強化

2014 年 4 月より富士通グループのグローバルな CSR 活動を推進・浸透するためにガバナンス体制を強化しました。具体的には、世界 5 拠点 (注 2) のリージョン長の意見や地域別の課題を討議する「CSR ボード会議」を設置し、そこで審議された方針や施策を、各地域実務代表（Liaison Delegate：LD）と国内外の約 250 名の FUJITSUWay 推進責任者が各事業所レベルで実践していきます。さらに「FUJITSU Way/CSR グローバル・コミュニティ」を新設し、CSR 委員会における承認事項の情報共有や、関連部門と連携した個別テーマにおける CSR 施策の推進、またグループ内における優良事例の共有などを、グローバルな社内コミュニケーション基盤を活用して行います。このようにトップダウンとボトムアップの双方向のアプローチにより、リージョン横断的な CSR 活動を推進していきます。

（注 2）世界 5 拠点：

EMEIA：Europe, Middle East, India and Africa、アメリカ、アジア、オセアニア、日本

第 1 回 CSR ボード会議の様子

各リージョン長と地域実務代表（Liaison Delegate）

本社側執行役員と関連部門の関係者

CSR 活動の目標と実績

CSR 基本マネジメント

	2014 年度の目標	2014 年度の実績	達成度	2015 年度目標	中期目標（2020 年度）
全グループ横断的な CSR 活動の推進	● CSR 活動の推進に向けて、グループ横断的なガバナンスに着手。	● 世界 5 拠点のリージョン長を中心とした CSR ボード会議、および、地域実務代表者会議を立ち上げ、グローバルな CSR 推進体制を確立。	◎	● グローバルな CSR 推進体制の深化に向けた CSR ボード会議や地域実務代表者会議の活用。	● 富士通グループ横断的に CSR マネジメントプロセスが確立されており、さらにバリューチェーンを含めた範囲でグローバルスタンダードに沿った CSR 活動を実施している。
ビジョンに基づく PDCA 推進	● 経営トップのビジョンをグローバルに唱道し、社内外で理解を醸成するためのプラットフォームの強化。 ● 国際規範に基づいたビジョン設計の見直し。	● 統合報告の作成に合意。 ● 国際規範を踏まえた「富士通グループ人権に関するステートメント」を公表。	○	● 国際規範に基づいたビジョン設計の見直しの継続。	● CSR 活動の中期・短期目標が富士通グループ全体で設定・共有され、実施、評価サイクル（PDCA）を回し、継続的な活動の向上を行っている。
社内浸透	● 社内外サイトや SNS を利用した情報発信を更に強化。 ● 海外拠点を含めた CSR コミュニティの開設。 ● 講演会など浸透策の継続実施。	● ウェブ社内報や President's Office（注）に CSR 活動に関する取り組みを掲載。 ● 国内外の各階層に対し、リモートアクセスを含めた説明会を実施。 ● 特定テーマ（EICC）に関する有識者による説明会の実施。	◎	● 社内サイト活用による情報発信の更なる強化。 ● 社内コミュニケーション基盤を活用した「FUJITSU Way/CSR グローバル・コミュニティ」の活用促進。 ● 講演会など浸透策の活動強化。	● 富士通グループ全社員が、経済、環境、社会の側面を総合的に捉え、自律的に CSR 活動を推進している。

（注）President's Office：社員向けの社長･役員メッセージ発信サイト

重要課題 1　ICT による機会と安心の提供

	2014 年度の目標	2014 年度の実績	達成度	2015 年度目標	中期目標（2020 年度）
ICT による新たな価値の提供	● コンピュータの活用による社会課題解決に向けた事例の拡充。 ● 社会課題解決ビジネスの更なる拡充。 ● 中核分野（医療、教育、食など）におけるソリューション事例の積極展開	● 創薬や宇宙開発などの世界共通課題、および中東など地域特有の課題へのスーパーコンピュータの活用。 ● 国内・海外における防減災や交通問題へのソリューション導入の拡大。 ● 国内・海外における農業分野のクラウド導入、教育現場でのタブレット利用など各分野でのビジネス事例の促進。	◎	● コンピュータの活用による社会課題解決に向けた事例の拡充。 ● 国内外における社会課題解決ビジネスの件数拡大。 ● 国内外における中核分野に関するソリューション事例の件数拡大。	● 世界最先端のコンピューティングにより、未来をシミュレートし、気候変動や資源不足、災害など、様々な難問の解決に貢献している。 また、都市、食、医療、教育などに関わる様々な課題について、ICT を活用したソリューションをグローバルに展開している。
ICT へのアクセス拡大	● ユニバーサルデザイン（以下、UD）の実用化に向けた取組みの強化。 ● 新興国における課題解決型ビジネス取り組みの強化。	● 聴覚障がい者向け会議支援システムの商品化、欧州 UD 規格準拠の ATM 製造受注など、ビジネスにおける UD 実用化の浸透。 ● インドネシア（防災、交通）、ベトナム（防災、農業）など、数か国においてビジネスや実証実験などの案件進行。	◎	● ユニバーサルデザインを取り込んだビジネス事例の拡大。 ● 新興国における課題解決型ビジネスの件数拡大。	● 世界の一人でも多くの人々が、ICT の活用により自己の可能性を追求できるよう、サイバー社会の扉を開く、誰もがわかりやすく使いやすい端末・インターフェースの提供や、開発途上国への ICT の導入を支えるシステムを提供している。
ICT による信頼と安心の確保	● セキュリティ教育の継続。 ● 政府や国際機関とのセキュリティに関する連携強化。 ● 海外のグループ会社へのコミュニケーション基盤導入を推進。 ● 社内実践を基にしたソリューションの拡充。	● 役員を含む富士通社員に対するセキュリティ教育の継続実施（受講率 99.6%） ● 警察庁をはじめとする関連機関とセキュリティ関連人材育成における検討を実施。 ● 海外グループ会社の利用希望拠点に対するコミュニケーション基盤の導入。（約 85%） ● 社内で培った実践を基にサイバー攻撃検知後の対処時間を大幅に削減する運用ソフトウェアを提供。	◎	● セキュリティ教育の更なる徹底。 ● 政府・国際機関との連携の深化。 ● 海外グループの利用希望拠点に対するコミュニケーション基盤導入完了。 ● 社内実践を基にしたソリューションの更なる拡充。	● 経済・社会活動を支えるインフラである ICT システムを安定的に運用することで、信頼と安心を確保している。また、ICT ソリューションの提供を通じて、個人情報や企業機密を守る高度なセキュリティ環境を実現している。

重要課題 2　地球環境保全への対応

	2014 年度の目標	2014 年度の実績	達成度	2015 年度目標	中期目標（2020 年度）
社会への貢献	●ICT の提供によりお客様や社会の温室効果ガス排出量を 2013 年度からの累計 1,699 万トン以上削減。 ●2015 年度末までに生物多様性などの社会･環境課題の解決に取り組む活動に対し、資金、技術、人材などを支援。	● 2,483 万トン削減（国内：1,543 万トン、海外：940 万トン） ● 資金、技術、人材の支援を実施（具体例は環境サイト「社会貢献活動（http://www.fujitsu.com/jp/about/environment/society/activities/)」参照）	◎	● 2013 年度からの累計 3,800 万トン (注) ● 2015 年度末までに生物多様性などの社会･環境課題の解決に取り組む活動に対し、資金、技術、人材などを支援。	● テクノロジーおよびソリューションの提供により、2020 年に国内で年間 3,000 万トンの CO2 排出量削減、世界全体の温室効果ガス排出量の削減に貢献している。 ● 「ビジネスと生物多様性イニシアチブ」のリーダーシップ宣言において掲げられたすべての項目を推進し、具体的な取り組みを行っている。
自らの事業活動	●2015 年度末までに事業所における温室効果ガス排出量を 1990 年度比 20%以上削減。 ●輸送における売上高あたりの CO_2 排出量を前年度比年 1%削減する。 ●再生可能エネルギーの発電容量および外部からの購入を拡大。	● 1990 年度比 33.1%削減 ● 前年度比 13%削減 ● グリーン電力購入：21,000kWh	◎	● 20%以上 ● 輸送における売上高あたりの CO_2 排出量を前年度比年 1%削減する。 ● 再生可能エネルギーの発電容量および外部からの購入を拡大。	● 富士通グループの各事業領域（ソフトサービス、ハードウェア製品、電子デバイスなど）における総合エネルギー効率が世界トップレベルとなっている。

（注）2,600 万トンより上方修正。

・第 7 期富士通グループ環境行動計画全項目
http://www.fujitsu.com/jp/about/environment/approach/plan/

重要課題 3　多様性の受容

	2014 年度の目標	2014 年度の実績	達成度	2015 年度目標	中期目標（2020 年度）
組織風土の改革	● 人権啓発推進委員会を起点に富士通および国内グループ会社に対する研修・啓発の取組みをさらに推進。 ● 人権デューデリジェンス構築に向け、富士通グループ人権方針を策定。 ● 海外グループ会社も含めた、イノベーション創出に向けた職場でのダイバーシティ推進の支援強化。 ● 「チャレンジングで興味深い仕事の機会の提供」に向けた各組織での取り組みを推進し、各組織で社員満足の向上を推進。	● 昇格時研修のほか、各地区ごとに人権啓発研修会を開催。全社活動として人権週間行事（人権標語の募集・表彰、全社員へのリーフレット配付、ポスター掲示）を実施。 ● 誰もが働きやすい職場作りに向け、推進部門及び相談窓口を対象に、LGBT 有識者を招いた勉強会を実施。階層別研修を活用した理解促進活動を開始。 ● 国際人権基準に適応する「富士通グループ 人権に関するステートメント」を策定し、トップメッセージとともに 21 カ国語で公表。グローバルを含む富士通グループ全体での浸透活動に着手。 ● 職場独自の様々なダイバーシティ推進活動を支援。 ● 富士通グループにおけるダイバーシティ＆インクルージョンの方針を策定。 ● 「チャレンジングで興味深い仕事の機会の提供」を含む「イノベーティブな組織風土」の指数を設定し、全社的な目標値を定め、各組織で活動を開始。	◎	● 人権啓発推進委員会を起点に富士通および国内グループ会社に対する研修・啓発の取組みをさらに推進。 ● 「人権に関するステートメント」を浸透させ、グローバルを含む富士通グループ全体で人権尊重の企業風土作りを推進。 ● イノベーション創出に向けた職場でのダイバーシティ推進の支援強化。 ● 国内外グループ会社の推進活動の展開。 ● イノベーティブな組織風土情勢に向け、組織横断の取り組みを拡充。	● 人権啓発やダイバーシティ推進の取り組みを通じて、だれもが働きやすい職場となっている。 ● 多様な視点から自由闊達に議論し、社内外において新たな知恵や技術を創出し続ける組織風土が醸成されている。
個人の活躍支援	● 女性の幹部社員等の輩出に向けた若年時からの継続的なタレントマネジメントを拡充。	● 階層別の女性活躍支援施策の推進。 - 女性リーダー育成プログラムを実施。（受講者 54 名） - キャリア形成支援セミナーの実施。（3 回） ● 障がい者や外国人、育児中および介護中の社員の活躍に向けた属性別イベントを開催。（国内グループ会社も対象）	◎	● 女性の幹部社員等の輩出に向けた若年時からの継続的なタレントマネジメントを拡充。	● 社員一人ひとりが互いを認め、それぞれが持つ付加価値を最大限に発揮し、組織に貢献している。

	2014 年度の目標	2014 年度の実績	達成度	2015 年度目標	中期目標（2020 年度）
個人の活躍支援		● 育児中の上司を対象としたマネジメントセミナーを開催。（国内グループ会社も対象） ● 富士通： 女性幹部社員比率：4.6% 障がい者雇用率：1.94%	◎		
ワークライフバランスの促進	● 社員一人ひとりの働き方改革に向けた支援策の拡充。	● 富士通における各種制度の利用実績。 - 育児休職取得者：259 名・妻の出産休暇取得者：496 名 - 仕事と介護の両立に向け、遠距離介護を中心とした働き方改革に関するフォーラムを開催。（国内グループ会社も対象）	◎	● 社員一人ひとりの働き方改革に向けた支援策の拡充。	● 社員一人一人がワークライフバランスを実現し、社会と共存共栄している。

重要課題 4　地球と社会に貢献する人材の育成

	2014 年度の目標	2014 年度の実績	達成度	2015 年度目標	中期目標（2020 年度）
「真のグローバル ICT カンパニー」を支える人材の育成	● 次世代ビジネスリーダー育成プログラム効果の事業への反映に向けた実施体制の強化。 ● グローバルなビジネス感覚と経験を備えたビジネスリーダーを育成する、若手幹部社員層向けプログラムの見直しと実施。	● 次世代ビジネスリーダー育成プログラムの実施体制強化。 - 若手幹部社員向けビジネスリーダー育成プログラムを再編し、受講者数を増加。 （2013 年度 1 クラス 60 名⇒2014 年度 2 クラス 85 名） ● 海外赴任による現地でのアクションラーニングを含んだ、グローバルビジネスリーダー育成プログラムの見直しと実施。 - プログラム終了後に次のキャリアへスムーズに移行できるよう、アクションラーニングのテーマをより実践的なものとするよう制度を見直し。 - 受講者 9 名がアクションラーニングのため、海外赴任中。	◎	● 次世代ビジネスリーダー育成プログラム体系における各研修プログラムの実施。	● 事業戦略の遂行と社会的価値の創造を両立させることができるグローバルなビジネスリーダーを育成することで、社会の発展に貢献している。 ● 社員一人ひとりが企業理念を理解し、理念に基づいて行動することにより、社会に対して新たな価値を創出している。

重要課題 5　ステークホルダーとの対話と協力

	2014 年度の目標	2014 年度の実績	達成度	2015 年度目標	中期目標 （2020 年度）
ステークホルダー・コミュニケーション	●「CSR 報告書」を通したコミュニケーションに対する様々なステークホルダーからのご意見を、実際の企業活動へと落とし込む。 ●近隣地区の発展へ向けた、地域住民・企業とのダイアログの継続的実施。	● CSR 報告書（請求件数:1,026 件）、CSR サイト（訪問者数:のべ 4.5 万人）を通じステークホルダーからのご意見を広く収集。 ● コミュニティとのダイアログとして以下を実施。 - 主要拠点設置地域において、近隣住民との定期的なダイアログを実施（89 回）。	◎	● 社外サイトの活用促進に向けた社内関連部門との連携を強化。 ● 近隣地区の発展へ向けた、地域住民・企業とのダイアログの定期的な実施。	● マルチステークホルダーとの双方向かつ継続的なコミュニケーションを通じて、信頼関係が醸成されている。
ステークホルダーとのコラボレーション	● 本業を通じた、自治体、NGO、国際機関など多様なステークホルダーとの関係構築と社会課題解決のさらなる拡充。	● ビジネス･社会貢献の両側面からの社会課題解決を目指した川崎市とのまちづくりに関する包括協定に基づき、下記取り組みを実施。 - 女子中高生向けシンポジウム - 情報モラル教育 - Linked Open Data を活用した子育て支援アプリ実証実験	◎	● 本業を通じた、自治体、NGO、国際機関など多様なステークホルダーとの関係構築と社会課題解決に向けた取り組みの強化。	● 社会が必要とする価値を提供するに当たり、富士通グループ全社員がステークホルダーとの最適なコラボレーションを実践している。
社会との共生	● 社内表彰制度を活用した社会貢献活動のベストプラクティス共有と活動浸透による活性化。 ● 社会貢献プログラムに関して下記を実施 - 富士通グループの強みを生かした次世代人材育成プログラムの実施。 - グローバルな地域社会貢献活動拡充に向けた、情報共有機能の強化。 - ボランティア活動の活性化に向けた制度の拡充。	● 自治体や地域社会と協働した社会貢献活動案件 2 件を表彰。あわせて、グループ会社総務部門に紹介。 ● 社会貢献プログラムに関して下記を実施 -（出前授業）トライアル授業を実施。 - 地域社会貢献活動に関する社内データベース活用。 ・2014 年度登録件数：1,017 件（イベント毎グループ会社毎に集計） - ボランティア活動の活性化に向けた諸施策の検討。	○	● 社会貢献活動奨励案件の表彰等を活用し、グループ全体での横展開・活性化を推進。 ● 社会貢献プログラムに関して下記を継続実施。 - 社会貢献活動に関する社内データベースの拡充。 - ボランティア活動の活性化に向けた諸施策の推進。	● 社員の多くが、自社の強みを生かした社会貢献活動に参加している。

国連グローバル・コンパクト

富士通は 2009 年 12 月、国連が提唱する「グローバル・コンパクト」への支持を表明しました。富士通グループは、グローバル・コンパクトが掲げる 10 原則に基づき、グローバルな視点から CSR 活動に積極的に取り組むことで、国際社会の様々なステークホルダーからの要請に応えるとともに、真のグローバル ICT 企業としての責任ある経営を推進し、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

国連グローバル・コンパクトとは

国連グローバル・コンパクトは、「人権」「労働基準」「環境」「腐敗防止」の 4 分野において、企業が遵守すべき 10 原則を示したものです。

人権
原則 1. 人権擁護の支持と尊重
原則 2. 人権侵害への非加担

労働
原則 3. 組合結成と団体交渉権の実効化
原則 4. 強制労働の排除
原則 5. 児童労働の実効的な排除
原則 6. 雇用と職業の差別撤廃

環境
原則 7. 環境問題の予防的アプローチ
原則 8. 環境に対する責任のイニシアティブ
原則 9. 環境にやさしい技術の開発と普及

腐敗防止
原則 10. 強要･賄賂等の腐敗防止の取組み

2013 年 7 月 31 日時点

「富士通グループ CSR 報告書」に記載の 2014 年度の CSR 活動と国連グローバル・コンパクトとの関連は「富士通グループ CSR 報告書 GRI ガイドライン対照表」をご参照ください。

（注）2012 年度より当社の COP（Communication on Progress）は Advanced Level として提出しています。

SRI（社会的責任投資）

富士通は、社会・環境分野の取り組みに対して世界的に高い評価を継続して頂いており、以下の SRI（社会的責任投資）に関する株価指標に組み入れられています。

SRI に関する株価指標への組み入れ状況

Dow Jones Sustainability Indices　(World, Asia Pacific)

社会的責任投資（SRI）の世界的なインデックスとして高く評価されており、経済、環境、社会面での取り組み実績において、世界 2,500 社のうち上位 10%の企業を DJSI World として認定。当社は 3 年連続 15 回組み入れ。

RobecoSAM 社　Sustainability Award

世界大手約 2,500 社から、「経済」・「環境」・「社会面」の持続可能性を評価し、上位 10%に相当する CSR 優良企業の中で特に優秀な企業を「Gold Class」「Silver Class」「Bronze Class」に格付け。当社は 3 年連続 Bronze を受賞。

FTSE4Good Index Series

ロンドン証券取引所の出資会社である FTSE 社によって作成された世界の代表的な社会的責任投資（SRI）指標の 1 つで、「環境的側面」「社会的側面」から企業を評価。当社は 6 年連続で選出。

UN Global Compact 100

国連グローバル・コンパクトに署名する世界約 8,000 社の中から「人権・労働・環境・腐敗防止」の 4 分野 10 原則に関する取り組みなどを考慮して 100 社のみを選出。当社は 2 年連続で組み入れ。

oekom research

ドイツに拠点を置く CSR 評価会社であるイーコム・リサーチ社（oekom research AG）による、「環境的側面」「社会的・文化的側面」からの企業責任の格付け。当社は 2011 年より“Prime”に認定。

Euronext Vigeo – World 120

世界最大の証券取引グループ NYSE Euronext 社と、企業の社会的責任の実績評価を手がける欧州の Vigeo 社による持続可能性評価指標で、環境・社会・企業統治の面で優れた企業上位 120 社を構成銘柄に採用。当社は 2013 年から継続して組み入れ。

Ethibel Sustainability Index(ESI)　(Excellence Register)

Ethibel Excellence Investment Register はベルギーに拠点を置く非営利組織フォーラム・エティベルが運営する投資ユニバースで、企業の社会的責任の観点から高いパフォーマンスを示す企業でインデックスを構成。当社は 2013 年から組み入れ。

モーニングスター社会的責任投資株価指数

モーニングスター株式会社が国内上場企業約 4,000 社のうち「企業統治」「環境」「社会性」「人材活用」の観点から優れていると評価する 150 社を選定。国内初の社会的責任投資株価指数であり、当社は 2004 年から連続して組み入れ。（2015 年 6 月 30 日現在）

ISO26000 を活用した CSR 活動

グローバルな CSR マネジメントの強化

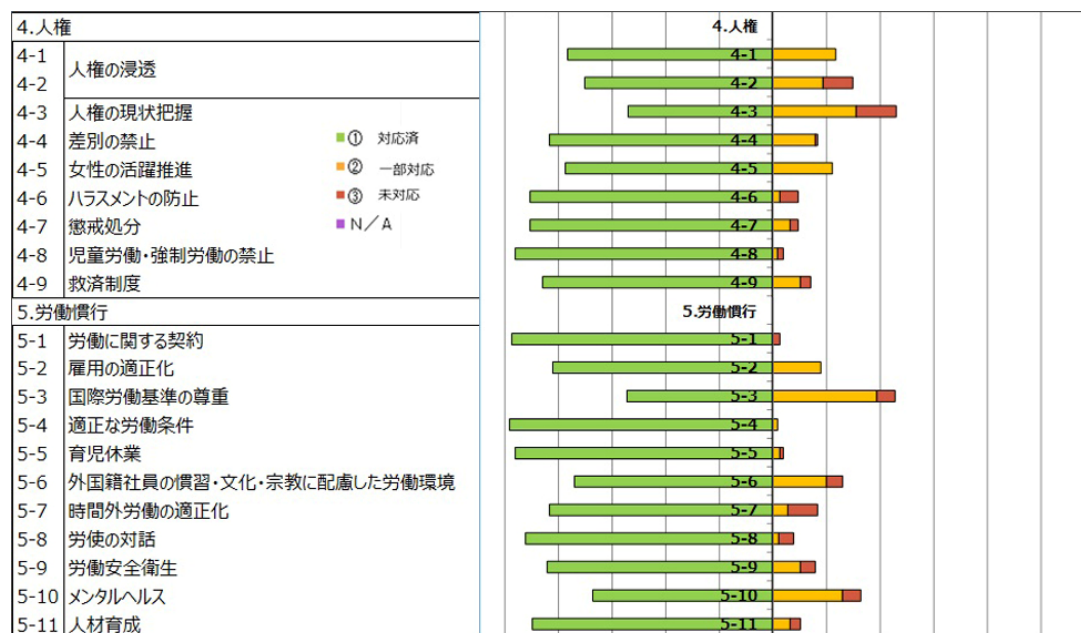
富士通グループの CSR 活動の取り組みは、2009 年 12 月、国連グローバル・コンパクトへの参加に始まり、2012 年度からは毎年、国内外のグループ会社に対して、社会的責任の国際規格である ISO26000 に基づいた CSR 調査を実施し、各社の取り組み状況を確認しています。

本調査の目的は、「リスク低減」と「価値創造」の 2 つの取り組みをグループ全体に浸透させることです。まず、「リスク低減」については、サプライチェーンを含む「人権」「労働慣行」などに内在する潜在リスクに対し、自社の企業価値への負の影響を最小限に抑えるため、予防・是正プロセス（デューデリジェンス）を整備していきます。また、「価値創造」については、グループのリソースを最大限に活かしながら、地域社会の課題解決に貢献し、グループ全体の価値創造につなげる活動を促進します。

ISO26000 推進プロジェクト体制図（事務局：CSR 推進室）

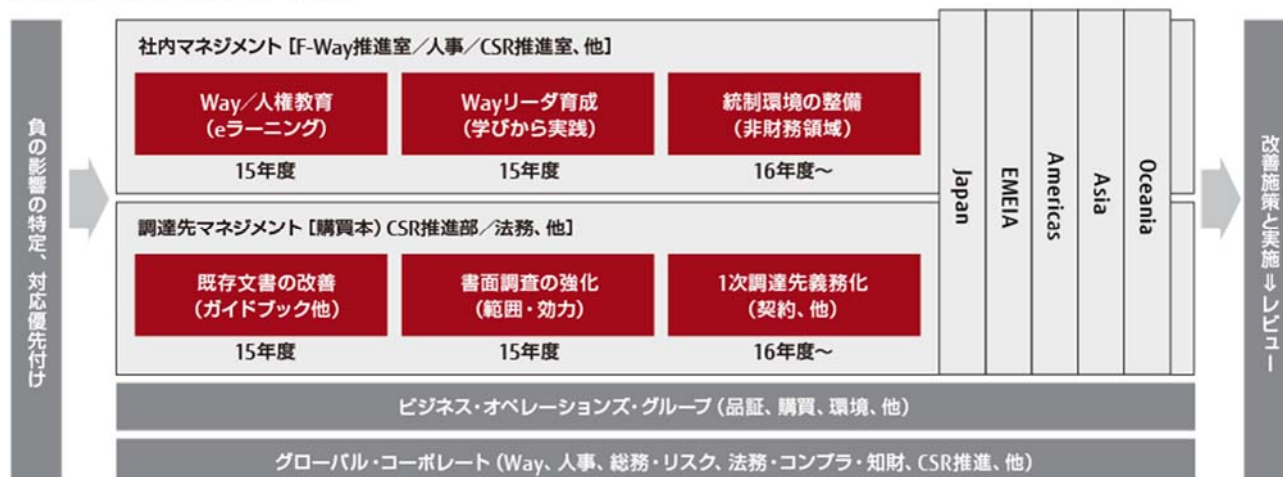
ISO26000（7 つの中核主題）	主管部門
組織統治	FUJITSU Way 推進室、法務・コンプライアンス・知的財産本部、総務・リスクマネジメント統括部
人権	ダイバーシティ推進室
労働慣行	ダイバーシティ推進室
環境	環境本部
公正な事業慣行	法務・コンプライアンス・知的財産本部、購買本部
消費者課題	品質保証本部、コーポレートブランド室
コミュニティー参画および発展	総務・リスクマネジメント統括部

2014 年度は、昨年に引き続き、第 3 回 CSR（ISO26000）／ガバナンス調査を、富士通グループ国内外関係会社 112 社（国内 77 社、海外 35 社）を対象に実施しました。また前回の調査で潜在リスクとして特定された「人権・労働」に関する取り組みに着手しました。具体的には、2014 年 12 月に「富士通グループ人権に関するステートメント (注 1)」を発行するとともに、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の執筆に関わった米国 NPO 団体 Shift のメンバーと「人権デューデリジェンス」の構築に向けた意見交換を行い、2015 年度の導入に向けて準備を進めています。また、2015 年には人権ステートメントを 21 の言語 (注 2) に翻訳し、社内公開しました。

（注 1）富士通グループ人権に関するステートメント:
http://jp.fujitsu.com/about/csr/philosophy/hrstatement/
（注 2）21 の言語：
日本語、英語、オランダ語、イタリア語、チェコ語、トルコ語、ポーランド語、ドイツ語、フランス語、スペイン語、ポルトガル語、フィンランド語、ロシア語、アラビア語、 中国語（簡体字）、中国語（繁体字）、韓国語、タイ語、インドネシア語、ベトナム語、マレー語

2015-2016 年度に実施する主な施策

2015 年度より、CSR 推進室を中心にコーポレート部門（人事、法務、購買部門など）はグループ会社と連携し、以下の施策を推進していきます。

- ISO26000（社会的責任規格）の調査票を活用した継続的なリスク評価の実施
- 地域代表拠点における EICC（電子業界 CSR アライアンス）(注 3) の自己監査の実施
- 地域実務代表（Liaison Delegate：LD）を中心とした海外拠点への施策の展開方策の検討
- 他事業のリスクと連動した国際的な要請に基づく人権リスク・マップの作成

（注 3）EICC（電子業界 CSR アライアンス）：
電子業界が定めたサプライチェーン全体の事業活動に対する行動規範。

第 2 回 CSR（ISO26000）／ガバナンス調査結果に関する報告会

2014 年 7 月 30〜31 日、国内の富士通グループ会社の社員約 90 名に対し、ISO26000 調査結果の報告会を川崎工場で実施しました。また、「富士通グループ CSR 報告書 2014」の発行に伴い、CSR 浸透活動の一環として、グローバルな CSR 経営をテーマにした報告書の説明会も併催しました。説明会後のアンケートでは「自社の CSR の取り組みについて理解を深められた」など多数の意見が寄せられました。同様に 2014 年 9 月 24〜25 日には、海外富士通グループ会社に対して電話会議による報告会を実施し、約 40 名が参加しました。

川崎工場での報告会の様子

EICC（電子業界 CSR アライアンス）を活用したサプライチェーンリスクへの対応に関する取り組み

富士通グループ社内勉強会の実施

2015 年 9 月 11 日および 9 月 26 日、ISO26000 で抽出されたサプライチェーンリスクに対応するため、国内グループ会社の CSR 責任者を対象に EICC の概要を理解するための社内勉強会を実施しました。

1 日目（11 社 11 名）は EICC 概要を座学で、2 日目（6 社 7 名）はセルフ評価シート（SAQ）の理解をワークショップ形式で行いました。また、遠方の国内グループ会社（14 社 20 名）に対しては、当社のコミュニケーション基盤を活用した説明会を実施しました。

2 日目のワークショップの様子

EICC に関する基礎セミナーの開催

2015 年 2 月 19 日、国内グループ会社（20 社 32 名）を対象に「EICC に関する基礎セミナー」を開催しました。社外講師に DNV GL ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社（以下、DNV GL ジャパン）の田上様をお招きし、EICC 概要を実際の監査が行われた場合の指摘事項や違反事項などの他社事例を織り交ぜながら、監査側の視点に立ったご講演をいただきました。その後のアンケートでも「自社における問題点を改めて認識した」という回答が多数寄せられました。

「EICC 基礎セミナー」の様子

EICC 模擬監査の実施

2015 年 3 月 23〜24 日、グループ会社の 1 つである FDK 株式会社の国内主要工場において、DNV GL ジャパン様による「EICC 模擬監査」が行われました。今回の模擬監査の結果、特に大きな指摘事項はありませんでしたが、労働・倫理に関する管理システムの整備が課題として挙げられました。

今後は、この模擬監査で行われた監査基準などを基に、各グループ会社を対象とした対応マニュアルやツールなどを整備し、CSR 監査に対する運用体制の拡充を推進していきます。

FDK 株式会社 湖西工場の外観

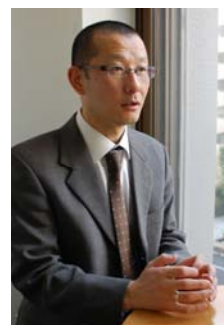
EICC 内部監査員養成講座の開催

2015 年 3 月 26～27 日、国内グループ会社 7 社（参加者 14 名）を対象に、DNV GL ジャパン様による「EICC 内部監査員養成講座」が 2 日間行われました。参加者たちは、EICC 監査概要をはじめ、ケーススタディや監査演習などを通じ、EICC 監査ポイントの理解、初期リスクの特定、改善対策や是正方法などを習得しました。講座終了後、監査員としての資格テストがあり、全員が無事修了しました。今後も定期的な監査員の養成を計画していきます。

「EICC 内部監査員養成講座」の様子

有識者の声／Stakeholder's message

2014 年度は、主要な富士通グループ企業様の担当者を対象に、EICC に関する基礎セミナーおよび内部監査員養成講座を開催するとともに、グループ国内会社様の生産工場において、EICC 行動規範への適合状況を評価する模擬監査を実施しました。研修では活発な質疑がなされて参加者の問題意識の高さがうかがえました。

一方で、模擬監査では特に労働・人権・ビジネス倫理面における物事の捉え方や管理手法について参加者の課題解決に対する強い意欲を感じました。今後も同様な活動を積極展開することにより、サプライチェーンリスクへの迅速かつ効果的な対応が期待されます。

DNV GL **田上 幸治氏**

人権に関するステートメント

富士通グループ人権に関するステートメント

富士通グループは、人権尊重の取り組みは、グローバル企業が社会的責任を果していくために不可欠な要素であると認識しています。グローバル経済とデジタル社会の進展により、ビジネスが人々や社会に与える影響の範囲は拡大しています。このような状況下、私たちは、FUJITSU Way で定める「人権尊重」の取り組みを継続的に強化していくため、「富士通グループ人権に関するステートメント」を策定しました。私たちはグローバルマトリクス体制の下、様々なステークホルダーと協力し、人権尊重の責任を追求していきます。

富士通グループ人権に関するステートメント

富士通グループ（"富士通"）は、富士通グループの大切にすべき価値観、および日々の活動において社員一人ひとりがどのように行動すべきかの原理原則を示す FUJITSU Way に従って、ビジネスのオペレーション、製品・サービス("活動")に関連する全てのステークホルダーの人権を尊重することを約束します。このステートメントは、FUJITSU Way の行動規範「人権を尊重します」に沿って、主な人権に関連する課題についての富士通の立場をまとめたものです。

1. グローバルアプローチ

ビジネスのアプローチのなかで人権を考えるとき、私たちは「世界人権宣言」、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」、および「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」などの国際基準を重要なものと認識しています。私たちは事業活動において、人権尊重に関する現地の法・規制を遵守することを約束します。現地の法や規制が国際的に認められた原則に完全に一致しない場合は、私たちは現地の要求を尊重しつつ、それらの原則を促進する方法を追求していきます。

2. 人権デューデリジェンス

私たちは、国連のビジネスと人権に関する指導原則を認識し、人権デューデリジェンスを実施していきます。私たちは、人権侵害が引き起こす影響を考慮して、それらの影響を特定し、防止し、緩和していくため、バリューチェーンを通じて、優先順位をつけて適切に行動していきます。私たちは定期的に活動の進捗の振り返りとアップデートを行い、その結果について、CSR 報告書や他の媒体を通じて年次報告していきます。また、私たちの事業活動が人権への負の影響の原因となる、或いは直接的に助長したことが明らかな場合、私たち自身が手段を講じる、或いは他のステークホルダーとの協力により、適切な是正プロセスに取り組んでいきます。

3. ICT 企業としての責任

社会の隅々にまで行きわたる ICT は、行動や意思決定を支えることで、人びとを様々な側面からエンパワーすることが可能です。ICT のリーディング企業として、ICT を人権に良い影響を与えるように活用すべく努力しますが、急速に変化する環境下で、ICT が負の影響を与え得ることも認識しています。私たちは、ICT の提供者としての責任を追及するため、データ・セキュリティ、プライバシーを含む、出現しつつある人権課題について、ステークホルダーとのエンゲージメントを推進していきます。

4. 人権尊重を根付かせる

私たちは FUJITSU Way に従って、グループ内に人権尊重の責任について、継続的な啓発活動を実施します。私たちは社会の持続的な発展への貢献と、イノベーションを推進するため、ステークホルダーとの協力や多様性を受容する文化を重要と考えています。

富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針

富士通グループは、「富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針」を定め、雇用における機会均等と人権尊重、差別の排除、強制労働や児童労働の禁止などを徹底するよう取り組んでいます。

富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針（全文）

FUJITSU は、人権の尊重を根底に据えた企業活動を展開するにあたり、それぞれの国や地域における様々な人権問題に取り組み、人権問題の本質を正しく理解・認識し、差別のない明るい企業づくりに向けて組織的に取り組みます。

1. 雇用における機会均等と人権尊重
FUJITSU は、雇用における機会均等に努めます。
FUJITSU は、人種、皮膚の色、宗教、信条、性別、社会的身分、門地、障がい、性的指向、およびその他のビジネス上の正当な利益と関係しない要素に基づく差別を致しません。

2.雇用における法令遵守
FUJITSU は、社員の雇用において、事業活動を行う各国・各地域の適用法令を遵守します。

3. 強制労働、児童労働の禁止
FUJITSU は、強制労働をさせません。
FUJITSU は、児童労働をさせません。

4. 働きやすい職場環境
FUJITSU は、社員の安全と健康に配慮し、働きやすい職場環境づくりに努めます。

マネジメント体制

富士通グループとしての企業価値の持続的向上を目指し、
価値創出プロセスにおけるそれぞれの役割や位置づけを
明確にした運営を行っています。

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

富士通のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、監査役設置会社制度を採用しつつ、取締役会において「非執行取締役による業務執行取締役の業務執行に対する監督と助言」に力点を置くというものです。

具体的には、取締役相互の監視と取締役会による取締役の監督を前提としつつ、執行と監督の役割分担を明確にし、業務執行を担う「業務執行取締役」に対し、業務執行の監督機能を担う「非執行取締役」を同数以上確保することで、監督の実効性を高めています。

また、非執行取締役候補者の選定にあたり、出身の属性と当社事業への見識を考慮することで、多様な視点から実効性のある助言が得られるよう配慮しています。

さらに、監査役による取締役会の外からの監査・監督と、任意に設置している指名委員会、報酬委員会および独立役員会議により取締役会を補完することで、全体としてコーポレート・ガバナンスの整備を通じた株主価値の向上を目指します。

コーポレート・ガバナンス体制の概要（2015 年 6 月 22 日現在）

取締役会の概要

富士通は社外取締役を積極的に採用しており、取締役会は、業務執行取締役 6 名、非執行取締役 6 名（内、社外取締役 4 名）の合計 12 名で構成されています。

また、取締役の経営責任を明確にするため、取締役の任期を 1 年にしているほか、社外取締役 4 名（うち、女性 2 名）全員を、富士通と重要な利害関係を持たない独立役員として、東京証券取引所に届け出ています。

監査役（会）の概要

富士通は、監査機能として監査役（会）を設置しており、監査役会は常勤監査役 2 名、社外監査役 3 名（内、女性 0 名）の合計 5 名で構成されています。

また、社外監査役 3 名全員を富士通と重要な利害関係を持たない独立役員として、東京証券取引所に届け出ています。

監査役は、取締役会等の重要な会議に出席し、取締役会および業務執行の監査を行っています。

指名委員会・報酬委員会

富士通は、役員の選任プロセスならびに役員報酬の決定プロセスの透明性・客観性および役員報酬体系・水準の妥当性を確保するため、取締役会の諮問機関として、指名委員会および報酬委員会を設置しています。

2014 年度の指名委員会と報酬委員会は、非業務執行役員 4 名（内、非執行取締役 3 名、社外監査役 1 名）でそれぞれ構成されていました。

富士通の役員報酬は、報酬委員会の答申を受けて 2011 年 4 月の取締役会で改定された「役員報酬支給方針」に基づき決定されます。

独立役員会議

富士通は、中長期の収益性の向上に資する「攻めのガバナンス」の強化を図るための取り組みの 1 つとして、すべての独立役員（独立社外取締役 4 名、独立社外監査役 3 名）で構成する、独立役員会議を設置しています。

取締役会において中長期の会社の方向性に係る議論を活発化させるためには、業務の執行と一定の距離を置く独立役員が恒常的に当社事業への理解を深めることのできる仕組みが不可欠と考え、同会議では、独立役員の情報共有と意見交換を踏まえた各役員の意見形成を図ります。

【ご参考】役員報酬支給方針

グローバル ICT 企業である富士通グループの経営を担う優秀な人材を確保するため、また、業績や株主価値との連動性をさらに高め、透明性の高い報酬制度とするため、以下のとおり役員報酬支給方針を定める。

役員報酬を、役職および職責に応じ、月額で定額を支給する「基本報酬」と、株主価値との連動を重視した、長期インセンティブとしての「株式取得型報酬」、短期業績に連動する報酬としての「賞与」から構成する体系とする。

基本報酬

「基本報酬」は、すべての取締役および監査役に対して、経営監督を担う職責、および業務執行を担う職責に対する対価として、役職および職責に応じて支給する。

株式取得型報酬

・「株式取得型報酬」は、業務執行を担う職責のある取締役を支給対象とし、長期インセンティブとして、中長期的取り組みを定性評価し、支給額を決定する。
・「株式取得型報酬」は、自社株式取得のための報酬を支給し、自社株式は役員持株会を通じて取得する。なお、取得株式については在任期間中は保有するものとする。

賞与

・「賞与」は、業務執行を担う職責のある取締役を支給対象とし、短期インセンティブとして、1事業年度の業績を反映し、支給額を決定する。
・「賞与」の具体的な算出方法として、連結営業利益および連結純利益を指標とした「プロフィットシェアリング型」を導入する。ただし、単独決算において当期純利益がマイナスの場合は支給しない。

なお、「基本報酬」、「株式取得型報酬」、「賞与」の合計額は、株主総会の決議により、取締役は年額 6 億円以内、監査役は年額 1 億 5 千万円以内とする。

(役員報酬項目と支給対象について)

対象	基本報酬		株式取得型報酬	賞与
	経営監督分	業務執行分		
取締役	○	—	—	—
業務執行取締役	○	○	○	○
監査役	○		—	—

内部統制体制の基本的な考え方

富士通グループの企業価値の持続的向上を図るためには、経営の効率性を追求するとともに、事業活動により生じるリスクをコントロールすることが必要です。このような認識の下、富士通では、富士通グループの行動の原理原則である「FUJITSU Way」の実践・浸透を図るとともに、取締役会において「内部統制体制の整備に関する基本方針」を定めています。

「内部統制体制の整備に関する基本方針」の概要

「内部統制体制の整備に関する基本方針」では、以下の体制をはじめとする社内体制を整備することとしています。

業務執行の決定と執行体制

業務執行のトップである代表取締役社長の業務執行権限を執行役員が分担し、経営会議を設置して代表取締役社長の意思決定を補佐することで、経営の効率性を高めることとしています。

また、代表取締役社長が内部統制体制の構築と運用に責任を持つことを明確にし、取締役会は適宜その運用をチェックすることで監督責任を果たすこととしています。

リスク管理体制

リスク・コンプライアンス委員会を設置して、同委員会が全般的な損失リスクをコントロールする体制を整備することに加えて、製品・サービスの欠陥や瑕疵に関するリスク管理体制、受託開発プロジェクトの管理体制、セキュリティ体制および財務上のリスク等も管理する体制を整備することとしています。

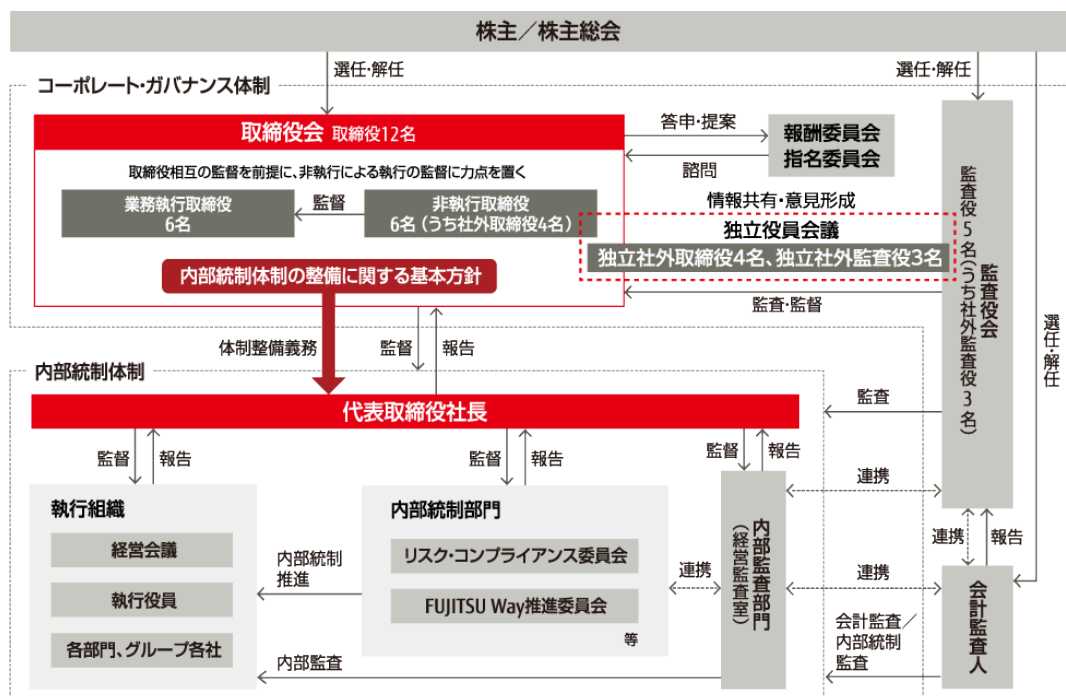
コンプライアンス体制

リスク・コンプライアンス委員会が中心となって、「FUJITSU Way」に掲げられた行動規範の遵守と、富士通グループの事業活動に関わる法規制等の遵守に必要な社内ルール、教育、監視体制の整備を推進することとしています。

また、併せて財務報告の適正性を確保するための体制、情報開示体制、内部監査体制も整備することとしています。

・内部統制体制の整備に関する基本方針
http://pr.fujitsu.com/jp/ir/report/2014/n115.pdf（P.2-P.6）

コーポレート・ガバナンス体制図

（2015 年 6 月 22 日現在）

・コーポレート・ガバナンス報告書（2015 年 6 月 24 日付）（4MB）（A4・13 ページ）（1,108KB / A4・14 ページ）
http://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/management/governance/governance201506.pdf

コンプライアンス

コンプライアンス推進活動

富士通グループでは、FUJITSU Way「行動規範」に則ってコンプライアンスの徹底を図っています。トップマネジメントのコミットメントの下、コンプライアンス意識を浸透させ、カルテルや贈賄などの不正を許容しない企業風土（「ゼロ・トレランス」）を醸成するための様々な活動に取り組んでいます。

富士通グループのグローバル・コンプライアンス基準としては、FUJITSU Way の行動規範を詳細化し、個々の社員の行動ベースにまで落とし込んだガイドライン「GBS」（Global Business Standards）を 20 カ国語で展開し、グループで統一的に運用しています。トップマネジメントは、社員へのメッセージ発信を通じて、GBS の実践・浸透を奨励しています。

国内においては、グループ全体のガバナンス体制構築に向けて決裁された富士通グループ規定を含む様々な社内規定を整備しています。特に、ビジネスとの関わりが深い主要な法律（独占禁止法、不正競争防止法、下請法など）については、わかりやすく解説したコンプライアンス・マニュアルをイントラネット上に掲載し、富士通およびグループ会社の社員への周知を図っています。また、国内法だけでなく、グローバルなビジネスを展開するうえで関わりの深い米国輸出管理規則（EAR）に関するマニュアルも作成し、周知徹底を図っています。

海外においては、グループ各社にて GBS を実践するために、富士通グループのグローバルガイドラインに基づき社内規定や手続の整備・見直しを実施するとともに、E-mail やウェブサイトを利用して社員への周知徹底を図っています。また、海外グループ各社のコンプライアンスの取り組み状況の確認およびビジネスに内在するリスクを特定し、コンプライアンス違反の未然防止策の立案およびその実行支援を行うリスクアセスメントを本社主導で実施しています。

なお、腐敗防止への取り組みの一環として、贈答品・接待の承認プロセスの整備や取引先選定時の審査（デューデリジェンス）などを強化する活動をグローバルに展開しています。

・「GBS」（Global Business Standards）（754KB / A4・22 ページ）
http://img.jp.fujitsu.com/downloads/jp/jphil/philosophy/codeofconduct/GlobalBusinessStandards_V20.pdf

コンプライアンス教育の実施

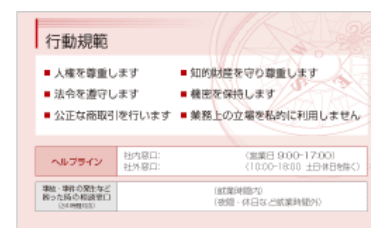
富士通グループでは、グループ全社員約 16 万人を対象に様々なコンプライアンス教育を実施しています。

2014 年度は GBS を再確認するとともに、カルテルや贈賄の防止に関する理解を深めるため、国内の全社員に対して e-Learning「富士通のコンプライアンス」を実施しました（受講率: 約 99%）。また、リスクの高い部門やグループ会社に対し、「リスク・コンプライアンス研修〜独占禁止法・贈賄について」をはじめとする様々な集合教育を実施しました。海外においても、GBS、反トラスト、贈収賄、輸出管理、利益相反などに関する e-Learning や集合教育を実施しました。

役員に対しては、毎年、社外弁護士によるコンプライアンス教育を実施し、支社長・支店長に対しては入札関連法令や独占禁止法に関する社内研修を実施しています。また、新任の管理職に対しては、行動規範やコンプライアンスの重要性、典型的な事例や判断が難しい事例を社内講師が解説する社内研修を定期的に開催しています。

2015 年度はこれらの活動に引き続き取り組んでいくとともに、国内外のリスクの高い部門に対して、カルテルや贈賄の防止などに重点を置いた集合教育をさらに充実させていく予定です。

また、グループ全社員に、FUJITSU Way の行動規範を記したスモールカードを配布し、お客様やお取引先への応対や日々の業務で判断に迷った際に、行動規範をすぐに確認できるようにしています。スモールカードは 3 カ国語の外国語版を作成し、外国籍社員にも配布しています。

e-Learning「行動規範の実践に向けて」画面

スモールカード（日本語版）

コンプライアンスライン／FUJITSU Alert（旧ヘルプライン）

富士通は、グループ全社員（出向者、契約社員・嘱託などの期間雇用者、派遣社員を含む）からの内部通報・相談を受け付ける制度として、2004年9月から「ヘルプライン」を運用してきました。2014年2月からは「コンプライアンスライン／FUJITSU Alert」に名称を変更し、内部通報・相談への取り組みをさらに強化しています。

この制度は、業務を遂行する際、社員がFUJITSU Wayに定められた行動規範に照らして判断に迷った場合や違反の疑いがあると思った場合に利用するものであり、ハラスメントから国内外の法令違反まで幅広く通報・相談を受け付けています。富士通では、同制度がグループ全社員に周知されるよう、ポスターやウェブサイトなどを利用した周知活動に継続的に取り組んでいます。

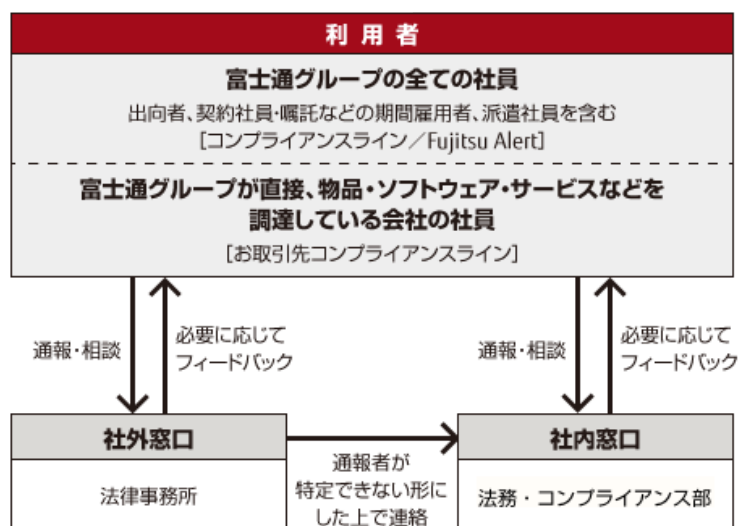
また、国内グループ会社、海外グループ会社においても個々に内部通報制度を整備し、運用しています。

お取引先コンプライアンスライン

富士通は、2009年8月から「お取引先コンプライアンスライン」を設置し、富士通が直接、物品・サービス・ソフトウェアなどを調達しているお取引先の社員の方からの通報を受け付けています。2014年2月からは、富士通グループ会社のお取引先の方からの通報も受け付けています。

・お取引先コンプライアンスライン
http://jp.fujitsu.com/about/compliance/complianceline/

コンプライアンスライン／FUJITSU Alertとお取引先コンプライアンスラインにおいては、通報を理由として、通報者に対する不利益な取り扱いを行うことを一切禁止するとともに、通報者が特定されることのないよう、情報の取り扱いには細心の注意を払っています。調査の結果、問題が認められた場合には当該行為を停止させ、再発防止策を講じています。

内部通報制度

安全保障輸出管理への取り組み

国際的な平和・安全の維持という観点から、大量破壊兵器や通常兵器の開発・製造に転用される可能性がある貨物・技術の輸出・移転については、国際的な安全保障輸出管理の枠組みによって管理されています。わが国でもその枠組みの中で「外国為替及び外国貿易法」（「外為法」）の下、安全保障輸出管理規制が実施されています。

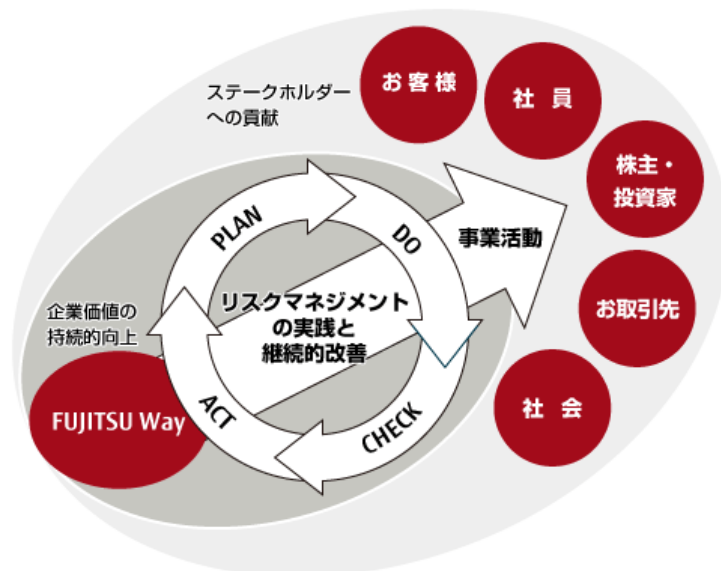
富士通においても、「FUJITSU Way」の行動規範の1つ「法令を遵守します」にしたがって、外為法だけでなく「域外適用」される米国輸出管理規則（EAR）に則った安全保障輸出管理推進を基本方針とする「安全保障輸出管理規程」を制定し、その徹底に努めています。

管理体制としては、代表取締役社長を安全保障輸出管理の最高責任者に、法務・コンプライアンス・知的財産本部安全保障輸出管理室を推進組織として体制整備し、すべての貨物輸出・海外への技術提供について該非判定と取引審査（仕向先国・地域、用途、顧客の確認）を実施し、必要な輸出許可を取得したうえで輸出を行っています。また輸出管理規制を管轄する経済産業省とも緊密に連携しつつ、法令違反など「漏れ」のない管理の徹底に努めています。この安全保障輸出管理における社内制度を維持・継続していくために、定期的な監査および役員・社員に対する輸出管理教育を継続しています。

国内外のグループ各社に対しては、適切な安全保障輸出管理に向けた規則の制定や体制の確立について指導するとともに、教育支援、監査支援、グループ間情報交換会の開催などの活動を行っています。2014年度は、安全保障輸出管理室が東南アジアおよび欧州のグループ会社9社を訪問して安全保障輸出管理教育を実施しました。また、全世界の海外グループ会社に対し、20カ国語によるe-Learningで安全保障輸出管理基礎教育を展開しています。

リスクマネジメント

リスクマネジメントの考え方

富士通グループは、グローバルな ICT 事業活動を通じて、企業価値を持続的に向上させ、お客様や地域社会をはじめとするすべてのステークホルダーの皆様に貢献することを目指しています。この目的の達成に影響を及ぼす様々なリスクを適切に把握し、その未然防止および発生時の影響最小化と再発防止を、経営における重要な課題と位置付けています。そのうえで、グループ全体のリスクマネジメントおよびコンプライアンスの体制を構築し、その実践を推進するとともに継続的に改善しています。

事業活動に伴うリスクについて

富士通グループは、事業活動に伴うリスクを抽出・分析・評価したうえで、影響の回避や軽減を図る対策に努めるとともに、万一発生した際には迅速に対応するよう努めています。

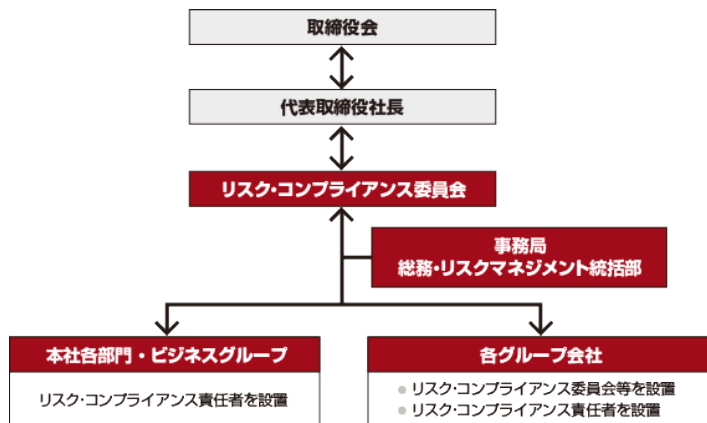
事業活動に伴うリスクの例 (注 1)

- 経済や金融市場の動向
- お客様における ICT 投資動向変化、お客様との関係継続
- 競合他社や業界の動向
- 調達、提携、アライアンス、技術供与
- 公的規制、政策、税務
- コンプライアンス（カルテル、贈賄、輸出規制違反など）
- 製品やサービスの欠陥や瑕疵、情報セキュリティ、プロジェクト管理、投資判断、知的財産、人材、環境、信用リスクなど
- 自然災害や突発的事象

（注 1）事業活動に伴うリスクの例：
記載例は一部であり、有価証券報告書などに掲載。

リスクマネジメント・コンプライアンス体制の構築

富士通グループでは、グローバルなリスクマネジメントとコンプライアンスの推進のため、経営トップ直属の内部統制部門の一委員会として、「リスク・コンプライアンス委員会」を設けています。

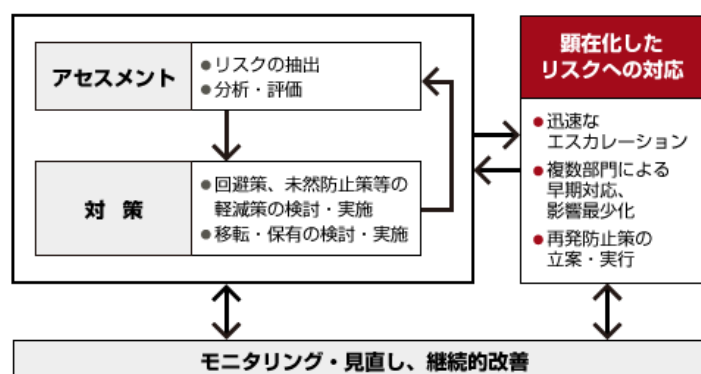
リスク・コンプライアンス委員会は、国内外の富士通の各部門および各グループ会社にリスク・コンプライアンス責任者を配置し、相互に連携を図りながら、潜在リスクの発生予防と顕在化したリスクへの対応の両側面から、富士通グループ全体でリスクマネジメントおよびコンプライアンスを推進する体制を構築しています。

リスクマネジメントのフレームワーク

リスク・コンプライアンス委員会は、国内外の富士通の各ビジネスグループおよび各グループ会社におけるリスクマネジメントとコンプライアンスの状況を把握し、方針やプロセスなどを決定し、実践するとともに、継続的な改善を図っています。具体的には、リスクマネジメント規程およびリスクマネジメントガイドラインを定め、実践するとともに、それらを定期的に見直し、改善しています。

リスクマネジメントのプロセス

リスク・コンプライアンス委員会は、リスク・コンプライアンス責任者との定期的な連携を図りながら、事業活動に伴うリスクの抽出・分析・評価を行い、重要なリスクに対する回避・軽減・移転・保有などの対策状況を確認したうえで、対策の策定、見直しなどを実施しています。また抽出・分析・評価された重要リスクについては、定期的に経営トップへ報告しています。

また、様々な対策の実行にもかかわらずリスクが顕在化した場合に備え、対応プロセスを整備しています。自然災害・事故、製品の事故・不具合、システムやサービスのトラブル、不正行為などのコンプライアンス違反、情報セキュリティ事故、環境問題などの重要なリスクが顕在化した場合、各担当部門や各グループ会社は、直ちにリスク・コンプライアンス委員会に報告を行います。リスク・コンプライアンス委員会は現場や各関連部門などと連携し、対策本部を設置するなど、適切な対応によって問題の早期解決を図るとともに、原因究明に努め、再発防止策を立案・実行します。加えて、重大なリスクは経営会議や取締役会に随時報告されます。

リスク・コンプライアンス委員会は、これらの各プロセスについても、実行状況を確認し、随時改善を図っています。

全社防災

富士通グループでは、防災に関する強固な連携体制の構築と事業継続対応能力強化を図るため、大規模な災害の発生を想定した全社防災組織を編成し、毎年 9 月 1 日の「防災の日」に合わせて災害模擬演習を取り入れた全国一斉防災訓練を実施しています。

これまでにも首都直下地震や東南海地震を想定した訓練などを計画的に行っており、20 回目となる 2014 年度は、富士通本社を含む 90 社で実施しました。富士通では、当社の重要な製造拠点やサービス拠点が存在する関東北部が被災すると予測される「茨城県南部地震」を想定し、被災した各事業所と連携して初動を確認する訓練を実施しました。このほか、全国の事業所では、災害発生直後の従業員安否確認や事業所建屋への被害確認に関する初動対応の訓練を行いました。

各事業所における防災自主点検の実施

災害時の人的・物的被害を最小限にとどめるために、富士通グループ事業所における防災マニュアル、災害時対応計画（DRP）、防災組織の運用、防災備品・設備の整備状況などについて、定められたチェック項目に従って自主的に点検を行う防災自主点検を実施しています。

専門チームによる合同検証活動の展開

事業継続上重要な拠点については、富士通グループ合同検証活動を実施しています。この活動は、環境マネジメント、ファシリティマネジメント、製造設備工程の安全運用、リスクマネジメントの社内専門部署により構成されるチームが赴き、法令の遵守状況を確認すると同時に、火災および自然災害、建屋設備の老朽化による事故を未然に防止するための検証・指導を行うというものです。

富士通グループの全拠点から、様々な観点で検証の必要性の高い事業所を選定し合同検証活動を実施しています。また、その結果を通じ、防災対策などの優秀事例や改善事例について、他の拠点に情報共有を図っています。

事業継続マネジメント（BCM）

近年、地震や水害などの大規模な自然災害、事件・事故、新型インフルエンザなどの感染症の流行など、経済・社会活動の継続を脅かす不測のリスクが増大しています。

富士通グループは、これらのリスクによる不測の事態発生時にも、お客様が必要とする高性能・高品質の製品やサービスを安定的に供給するため、事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）を策定しています。また、この BCP に対する継続的な見直し、改善を実施するため、現場定着に向けて事業継続マネジメント（BCM：Business Continuity Management）を推進しています。東日本大震災やタイの洪水で得られた教訓は、BCM 推進の中で BCP に反映しています。

サプライチェーン全体の BCM 強化

不測の事態発生時においても製品・サービスを安定的に供給するためには、サプライチェーン全体の事業継続能力の強化が不可欠です。富士通では 2007 年度から、お取引先における事業継続能力向上を継続して支援しています。2014 年度は、お取引先に対する評価方法を見直し、訓練を起点とした事業継続能力を評価しました。また、経済産業省の事業継続能力調査指標に準拠したアンケートを実施しました。

サプライチェーンリスクの可視化も積極的に推進しました。一例として、災害などが発生した場合にサプライチェーンへの影響範囲を見える化するリスク管理サービス「SCRKeeper」(注 2) を活用しています。

（注 2）SCRKeeper：
富士通グループが開発し 2013 年度から提供開始したサプライチェーンリスク管理サービス。取引先の事業継続能力の把握に加え、災害時に取引先所在地に対する状況確認が可能。

BCMに関するスペシャリストの育成

富士通グループでは、BCMの普及・定着・改善を図るためにスペシャリストを計画的に育成していく予定です。2014年度は各部門のBCM担当者に対し、自部門BCPの理解とともに、実際のBCM活動を習得するトレーニングを継続して実施しました。

今後はスペシャリストを中心に、富士通グループ内の物流や生産などのサプライチェーンのみならず、お取引先の事業継続能力の向上への支援など、サプライチェーン全体でのBCMを推進していく計画です。

感染症対策

富士通グループは、「生命の安全確保」「感染拡大の防止」「事業継続」の3つを柱とした新型インフルエンザ等の感染症対策を講じています。日常からの予防対策や備え、発生時の対応プロセスを示した「新型インフルエンザ対策基本行動計画」を策定し、e-Learningや小冊子の配布などを通して、全社員への周知を図っています。また、蔓延時や強毒性の新型インフルエンザが発生した際にも、社会インフラ事業の継続やお客様の事業継続に貢献するため、「新型インフルエンザ対応事業継続行動計画（BCP）」を策定し、訓練を実施しています。

リスクマネジメント教育の実施

富士通は、グループ全体でリスクマネジメントの徹底を図るため、体系的な教育カリキュラムを整備・運用しています。

このカリキュラムを通じてリスクマネジメントの基本的な考え方やルールを周知するとともに、具体的な事例を紹介し、社員のリスクマネジメントへの意識向上や対応能力の強化を推進しています。また、情報セキュリティや環境問題、自然災害に関する教育および訓練・研修も、適宜開催しています。

情報セキュリティ

情報セキュリティの基本的な考え方

富士通グループでは、FUJITSU Way「行動規範」に基づく社内規定を遵守し、情報の適正な管理および活用を行っています。社会的責任の重要な側面としての「機密保持」を実践するために、国内外共通の「富士通グループ情報セキュリティ基本方針」を定め、情報セキュリティを推進しています。

富士通グループ 情報セキュリティ基本方針

1. 目的

富士通グループは、事業の遂行において情報が基礎となること、また、情報の取扱いにおけるリスクを深く認識し、次の事項を目的として情報セキュリティに取り組むことにより、FUJITSU Way に示す「お客様のかけがえのないパートナーとなり、お取引先と共存共栄の関係を築く」との企業指針を実現し、社会的責任の重要な側面として、行動規範で定める「機密保持」を実践いたします。

（1）富士通グループは、その事業において、お客様およびお取引先の個人や組織から提供を受けた情報を適切に取り扱い、当該個人および組織の権利および利益を保護します。
（2）富士通グループは、その事業において、営業秘密、技術情報その他の価値ある情報を適切に取り扱い、富士通グループの権利および利益を保護します。
（3）富士通グループは、その事業において、情報を適切に管理し、製品およびサービスを適時にかつ安定的に提供することによりその社会的機能を維持します。

2. 取組みの原則

富士通グループは、次の事項を情報セキュリティへの取組みの原則とします。

（1）取り扱う情報について、機密性、完全性、可用性の維持を情報セキュリティの目的とし、これを達成するための情報セキュリティ対策を立案します。
（2）情報セキュリティ対策を適切かつ確実に実施するため、体制と責任を明確にします。
（3）情報セキュリティ対策を適切に実施するため、情報の取扱いに伴うリスクおよび対策のための投資を勘案します。
（4）情報セキュリティ対策を維持するため、計画、実施、評価および改善の各段階のプロセスを整備し、情報セキュリティの水準を維持・向上させます。
（5）情報セキュリティ対策を適切かつ確実に実施するため、役員および従業員に対し情報セキュリティに関する啓発と教育を行い、その重要性を認識させ、行動させます。

3. 富士通グループの施策

上記目的および取組みの原則に基づく情報セキュリティ対策を確実に実施するため、富士通グループは、関連規定を整備し、これを実施します。

情報セキュリティ関連規定体系

富士通グループ各社は、「富士通グループ情報セキュリティ基本方針」の下に関連規定を整備し、情報セキュリティ対策を実施しています。

※PKI: Public Key Infrastructureの略。本人認証や暗号化の仕組みの利用に関する規定

情報セキュリティ強化に向けた取り組み

情報セキュリティに対する意識啓発・教育

富士通グループでは 2008 年度から、「情報管理徹底宣言！～情報管理は富士通グループの生命線」を共通のスローガンとして掲げています。そして、富士通および国内グループ会社の各事業所に啓発ポスターを掲示するほか、全社員の業務用 PC にシールを貼付するなどの施策を行い、社員一人ひとりの情報セキュリティに対する意識の高揚を図っています。

これに加え、電子メールの社外誤送信による情報漏えいを防止するために、株式会社富士通ソーシアルサイエンスラボラトリが開発した対策ツール「SHieldMailChecker（シールドメールチェッカー）」を国内グループ全社に導入するなど、ICT の活用によるセキュリティ強化を行っています。

また、富士通では、情報セキュリティに対する意識を定着するために、役員を含む全社員を対象として、毎年 e-Learning を実施しています。

業務用 PC に貼付したシール

お取引先に対する情報セキュリティ説明会を開催

近年の ICT 環境の急激な変化に伴い、これまで以上に情報漏えいリスクが高くなっていることから、富士通グループでは、グループ社員だけではなく、ソフトウェア開発･サービスを委託したお取引先に対しても情報セキュリティ説明会を開催し、課題共有と対策徹底に努めています。

・2014 年度に実施した説明会の詳細
http://jp.fujitsu.com/about/csr/society/procurement/#advance

サイバー攻撃への対応

昨今のセキュリティリスクとして脅威が高まっている標的型メール攻撃や、マルウェア(注1)感染の対応には、専門のインシデント対応チームを配置し、中央省庁などと連携しながら、早期発見・解決を目指し取り組んでいます。

新たなシステムを構築する場合は、情報セキュリティ関連規定に従い、事前にセキュリティ統制部門による審査を受け、サイバー攻撃への対策が十分であるかについて確認し、問題点を解消しています。

（注 1）マルウェア：
コンピュータウィルスやスパイウェアなど、悪意のこもったソフトウェアのこと。

ビジネスグループ単位での情報セキュリティ体制の強化

富士通グループでは、情報管理の徹底とセキュリティ強化を図るために、情報セキュリティ管理体制を構築しています。

富士通グループは、幅広い分野にわたるビジネスを展開するにあたって、個々のビジネスをビジネスグループ単位で推進していることから、情報セキュリティ管理においてもビジネスグループの特性に応じた施策を実施しています。

また、富士通内の複数の部門および一部の国内グループ会社では、ISMS（情報セキュリティ・マネジメントシステム）(注2)認証を取得し、お客様情報など機密情報の管理徹底を図っています。

（注 2）ISMS（Information Security Management System）：
国際標準化された情報リスクマネジメント体系（ISO/IEC27001）への適合を認証する制度。

個人情報保護体制の強化

富士通では、「個人情報保護ポリシー」と「個人情報管理規程」を定めています。この規程に基づき、毎年、個人情報の取り扱いに関する教育や監査を実施するなど、継続的に個情報保護体制の強化を図っています。

また、2007 年 8 月に富士通全社でプライバシーマーク(注3)を取得し、2 年ごとに更新しています。さらに、国内グループ会社でも必要に応じて各社でプライバシーマーク認証を取得し、個人情報管理の徹底を図っています。海外グループ会社の主な公開サイトにおいては、各国の法律や社会的な要請に応じたプライバシーポリシーを掲載しています。

（注 3）プライバシーマーク：
一般財団法人 日本情報経済社会推進協会による個人情報取扱に関する認定制度。

ブランドマネジメント

ブランドに対する考え方

富士通グループがさらなる成長を遂げるためには、お客様や社会から「質の高い ICT ソリューションをグローバルにデリバリーできる日本発のグローバルブランド」として認められる必要があります。真のグローバルブランドの確立を目指して、グローバルに一貫した情報発信を強化するとともに、全社を通じたブランド価値向上のための評価指標を設定し、PDCA を回していくことで、企業価値の向上に努めています。

富士通のブランドプロミス

FUJITSUブランドプラットフォーム

富士通は、ICT の力を通じてお客様・社会の豊かな未来創造に貢献することを目指しています。富士通のブランドプロミス「shaping tomorrow with you」は、これをどのように実現していくのかという姿勢を表したお客様と社会への約束であり、私たちのイノベーションの DNA と共創のアプローチを表現しています。

富士通はブランドプロミスの策定にあたり、「FUJITSU らしさとは何か」をお客様や社員に対して問いかけ、そこから 3 つの特徴を導き出しました。

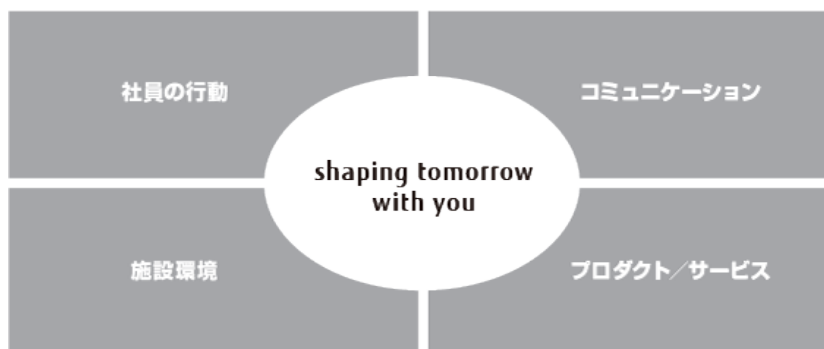
Responsive：お客様・社会の状況・ニーズを深く理解したうえで、柔軟に対応する
Ambitious ：新たな発想で高い目標の実現に挑戦する
Genuine ：常に誠実に取り組み、確実に結果を出す

富士通は、日本発のグローバル ICT カンパニーとして、日本らしさを大事にしながら、世界各地の地域性を尊重したグループ運営を行っています。全世界のグループ社員一人ひとりが、ブランドプロミスを行動のよりどころとし、あらゆる企業活動を通じて「shaping tomorrow with you」を実践しています。

富士通のブランドプラットフォームのベースには、FUJITSU Way（富士通グループの理念・指針）があります。

私たちは、ブランド展開におけるタッチポイントを「社員の行動」、「コミュニケーション」、「施設や環境」、「プロダクト・サービス」の 4 象限として示し、お客様とのあらゆる接点において「富士通らしさ」を感じていただけるようブランド活動を展開しています。

ブランド展開における 4 象限

・FUJITSU Way（富士通グループの理念・指針）：
http://www.fujitsu.com/jp/about/philosophy/

ブランド管理体制

コーポレートブランド室と海外のブランドチームが協力し、海外のグループ会社を含む全社のブランド戦略を企画立案、実施し、コーポレートブランドを管理しています。さらに、各部門にブランドマネージャーを配置し、各事業領域におけるブランド施策の展開および各種商品ブランドの企画・開発・管理を推進しています。

同様に、海外ブランドチームとの協力の下、グローバル共通のブランドガイドラインを策定し、社名、ロゴ、商品ブランド、ビジュアル・アイデンティティ（VI）、コミュニケーションに関する規定を全社に展開しています。また、マーケティングの全社意思決定機関として Global Marketing Board を設置し、各部門との協力の下、グローバルコミュニケーションにおける一貫性の強化、ブランド認知向上の施策推進に努めています。さらには、FUJITSU Way の下、知的財産管理部門と協力して、商標権など知的財産権の観点から、グローバル市場におけるブランド価値を守るとともに、他社の知的財産を尊重するよう努めています。

社員の理解・一体感の強化

富士通では、全グループ社員がブランドの考え方を深く理解し、実践していくために、e-learning によるブランド教育や、各種ブランド研修プログラムを展開しています。また、FUJITSU ブランドに関する社員向けニュースレターの発信やポスターなどのツールを活用した啓発活動のほか、全グループ社員を対象としたブランド意識調査を定期的に実施しています。

「shaping tomorrow with you」のポスターデザインは、社員によるワークショップで「with you とは何か？」を議論していく中で生まれました。それぞれ、一歩先でリードする with you、共に進む with you、後ろで支える with you を表現しています。

ブランドポスター

製品／サービスにおける取り組み

富士通らしさを表現した製品群

富士通は、お客様の事業にどう貢献するのかということをお客様とともに考えながら、製品開発、サービス提供、営業活動を行っています。製品デザインにおいても、この考え方の下、ユーザーフレンドリーで、高い信頼性を持ち、先進的な製品づくりに取り組んでいます。

コミュニケーションにおける取り組み

ウェブコミュニケーション

グローバルなコミュニケーションの一貫性強化と運用の効率化によるコストダウンを目的に、新 CMS（コンテンツマネージメントシステム）を導入し、コーポレートブランド室が中心となってグローバルポータルサイトおよび 62 の国・地域のポータルサイトを運営しています。2014 年度には海外への展開が完了し、日本にも順次展開しています。

利用者が急増しているソーシャルメディアについては、社員が適切に利用するための指針（ルールとマナー、ガイドライン）を定めたうえで、積極的な活用を促しています。

グローバルなブランドプロモーションの展開

広く国内外のステークホルダーに富士通とはどのような会社であるかを知っていただくために、「富士通ブランドストーリー」サイトを設け、富士通らしさが体現された様々な取り組みのストーリーを映像化してわかりやすく伝えています。また、特設キャンペーンサイトやソーシャルメディアなどのオンラインコンテンツを活用したグローバルブランドキャンペーンを積極的に展開し、FUJITSU ブランドの認知・理解の向上に努めています。2014 年度はウェブとソーシャルメディアを使った広告キャンペーンを各国で展開しました。

「富士通ブランドストーリー」サイト

グローバルブランドキャンペーン

・「富士通ブランドストーリー」サイト
http://www.fujitsu.com/jp/about/brandmanagement/brandstory/

ブランド施策の評価指標

外部機関によるグローバルブランド認知度調査（Global Brand Awareness Survey）を実施しています。これは、世界 10 か国の IT/ビジネス意思決定者による企業認知度調査です。このほか、各種指標（KPI）を活用したブランド評価を定期的に実施しています。

米フォーチュン誌の 2015 年版「世界で最も賞賛される企業」(注) では業種別ランキング（コンピューター部門）で 3 位に、また、Interbrand 社の 2015 年版「Japan's Best Global Brands」では 28 位にランクインしました。

（注）世界で最も賞賛される企業：

米フォーチュン誌とヘイグループが協力し、グローバル企業の上級管理職と取締役、アナリスト計 1 万 5,000 人への調査を基に、「マネジメントの質」、「製品/提供するサービスの品質」、「革新性」など 9 つの項目において業界の内外で高い評判を得ている企業を毎年発表しているものです。

社員とともに

富士通グループは、FUJITSU Way で、
「多様性を尊重し成長を支援する」ことを企業指針として掲げています。
社員の多様性を尊重し、また、社員が仕事を通じてその能力や専門性を高め、
自己の成長を実現できるよう支援します。

多様性の受容

富士通グループでは、約 16 万人の人材が世界中で活躍しています。このように国籍、性別、年齢の違いや障がいの有無などに関わらず多様な人材を受け入れ個性を尊重し合うことで、社員一人ひとりと組織がともに成長したいと考えています。

ダイバーシティの尊重と受容

富士通は、FUJITSU Way に掲げた企業指針「社員：多様性を尊重し成長を支援します」に基づき、ダイバーシティを尊重する活動を推進する組織として 2008 年にダイバーシティ推進室を設置しました。ダイバーシティ推進室では、「多様性をイノベーションへ」をテーマに、「富士通が目指す姿」として次の 2 点を掲げています。

- **個人の成長・やりがいの向上**
  社員一人ひとりが、互いを認め、自分ならではの付加価値を発揮し、組織に貢献すること
- **企業の競争力強化・成長**
  多様な視点から自由闊達に議論をすることで、新たな智恵や技術を創造し続けること

これらを達成するために、「いきいきと働ける職場づくり」「新たな価値の創造」「社会との共存共栄」を図り、富士通をより良い会社へ発展させていきます。

ダイバーシティ推進の体制

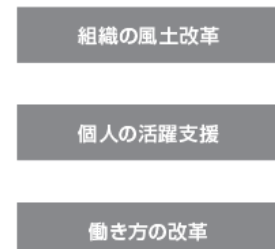
社長およびダイバーシティ担当役員（現副社長）の下、ダイバーシティ推進室が推進しています。
国内においては、各社から選出された推進責任者が、国内グループ会社推進責任者会議などで情報を共有するとともに推進しています。
海外においては、グローバル人事部長会議などで情報を共有しつつ、4 つのリージョンごとに推進しています。

ダイバーシティ推進の取り組み

富士通は、ダイバーシティ推進の現状を認識するため、毎年、すべての役員、社員、派遣社員を対象に、ダイバーシティに関するアンケート調査を実施しています。
この調査結果などから見えてきた 4 つの取り組むべき項目「上司のマネジメント」「職場環境」「社員個人の意識」「ワークライフバランス」を踏まえ、3 つの主な活動「組織の風土改革」「個人の活躍支援」「働き方改革」に重点的に取り組んでいます。

マイルストーン
第1期
2008～2010年度
"認知・理解"
第2期
2011～2013年度
"理解・実践"
第3期
2014年度～
"実践・ビジネス貢献"

4つの取り組むべき項目
上司のマネジメント
職場環境
社員個人の意見
ワークライフバランス

3つの主な活動
組織の風土改革
個人の活躍支援
働き方の改革

第 1 期：2008 年度～2010 年度（認知・理解）

ダイバーシティ推進の土壌づくりを目的に、ダイバーシティの「認知・理解」醸成に向けた施策に取り組みました。社内報やイントラネット（日本語・英語）で、トップメッセージや調査結果、ロールモデル（注 1）、各種取り組み内容などを紹介しました。さらに、全社ダイバーシティ推進フォーラムや各種ネットワークイベント、テーマ別のフォーラムなどを開催したほか、役員や幹部社員など様々な階層向けの研修を実施しました。2010 年度末には、すべての役員、社員および派遣社員を対象に、ダイバーシティ推進の職場内での実践に向けた e-Learning「一人ひとりがいきいきと働く職場を目指して」を実施しました。

第 2 期：2011 年度～2013 年度（理解・実践）

ダイバーシティの「理解・実践」を目的に、第 1 期の活動に加え、これまでの活動を通じて明らかになった個別の課題を踏まえ、以下、3 つの重点施策に取り組みました。

1 つ目は、職場でのダイバーシティ推進活動の支援です。本部ごとに代表幹部社員を選出し、勉強会や情報提供を行うとともに、各職場での活動を支援しました。また、各職場の実態やトップの想いを把握するために、本部長インタビューを実施しました。

2 つ目は、女性社員のさらなる活躍支援です。2011 年度に設定した目標値（2020 年度女性社員比率 20%、新任女性幹部社員比率 20%）を目指し、女性社員を対象とした選抜研修など、ポジティブアクションに取り組みました。

3 つ目は、国内グループ会社への展開です。2011 年度にダイバーシティ推進に関する説明会を各社推進責任者に対して実施しました。富士通主催の各種イベントやアンケート調査、e-Learning などの対象を国内グループ会社に広げました。

2013 年度には、これまでの、多様性の受容に関する全社的な取り組みや職場での様々なイノベーション事例が評価され、経済産業省主催の「ダイバーシティ経営企業 100 選」を受賞しました。

第 3 期：2014 年度～2016 年度（実践・ビジネス貢献）

ダイバーシティの「実践・ビジネス貢献」を目的に、第 2 期までの活動に加え、「多様性をイノベーションへ」を目指し、以下の 3 つの重点施策に取り組んでいます。

1 つ目は、イノベーション創出に向けた職場でのダイバーシティ推進の支援です。職場における多様性を受容し、イノベーションにつなげるための様々な取り組みを支援しています。

2 つ目は、多様なリーダー輩出に向けた若年時からの継続的なタレントマネジメントの拡充（特に女性）です。階層別の課題に応じた本人向けのセミナーや、多様な社員を部下に持つ上司向けのセミナーなどを実施しています。

3 つ目は、国内外グループ会社への展開です。ダイバーシティに関するグループ会社の状況を把握し、グローバル人事部長会議でグループの方針や先進事例を共有しています。

（注 1）ロールモデル：
一般的には、自身の行動の規範となる（お手本となる）存在のこと。

ダイバーシティの目標と施策

期	時期	目標	主な施策
1	2008〜2010 ［認知・理解］	・全役員・社員へのダイバーシティ推進の理解と意識の醸成	・ダイバーシティに関する社員意識調査の実施 ・e-Learning の実施 ・女性、障がい者、外国人向け人的ネットワーク構築
2	2011〜2013 ［理解・実践］	・職場でのダイバーシティ推進活動の支援 ・女性社員のさらなる活躍支援 ・国内グループ会社への展開	・本部代表幹部社員の選出と勉強会の実施 ・本部長インタビューによる職場の実態把握 ・女性社員活躍の目標値設定と研修の実施 ・国内グループ会社向け説明会開催 ・国内グループ会社社員を含めたイベントの開催
3	2014〜2016 ［実践・ ビジネス貢献］	・イノベーション創出に向けた職場でのダイバーシティ推進の支援 ・多様な人材のリーダー輩出に向けたパイプラインの拡充（女性を中心に） ・国内外グループ会社への展開	・経営層へのヒアリングと有識者会議の開催 ・女性社員の階層別活躍支援施策の実施 ・グループ各社の状況調査と情報共有

具体的な施策（主な例）

主な活動	具体的な施策
組織の風土改革	・経営層によるトップメッセージの発信 ・ダイバーシティ全社推進フォーラム ・ダイバーシティに関する調査 ・職場マネジメント研修（対象：全部課長） ・e-Learing の実施（現在は国内グループ会社に展開中） ・各職場での取組への支援 ・国内外グループ会社への展開
個人の活躍支援	・［女性］女性向けフォーラム ・［女性］女性リーダー育成プログラム ・［女性］キャリア形成支援セミナー ・［女性］ダイバーシティメンター ・［女性］異業種交流会 ・［障がい者］障がい者社員向けフォーラム ・［障がい者］特例子会社における障がい者の活躍推進 ・［障がい者］障がい者のワークスタイルデザインの手引き ・［外国籍］外国籍社員向けフォーラム ・［外国籍］外国籍社員を部下にもつ所属長向けセミナー ・［育児］育児中社員向けフォーラム ・［育児］育児事情の部下をもつ所属長向けセミナー ・各種ロールモデルの紹介
働き方改革	・テーマ別フォーラム（仕事と育児・介護等との両立、働き方改革等） ・仕事と介護の両立への備えセミナー

女性社員の活躍支援

富士通では当面の優先課題として、女性幹部社員の確実な輩出に向けた数値目標を設定しており、この目標を達成するための活動を推進しています。

具体的には、女性社員の主任層から昇格候補を人選し、職場・経営層・人事・ダイバーシティ推進室が連携しながら、個人に合わせた育成プログラムを策定、実施しています。その他の層に対しても、キャリアの振り返りや今後のキャリア形成に向けたワークショップやイベントを開催。そのほか、異業種交流会も企画・実施しています。

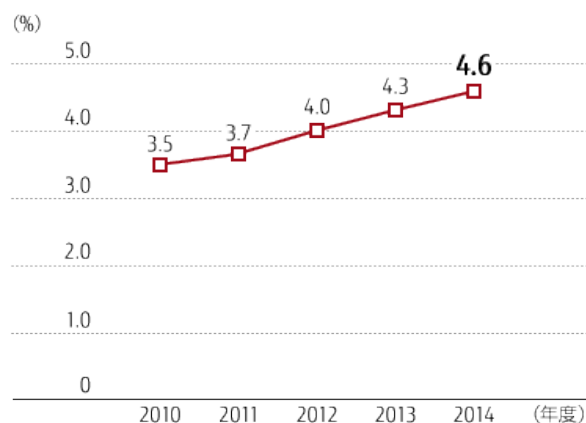
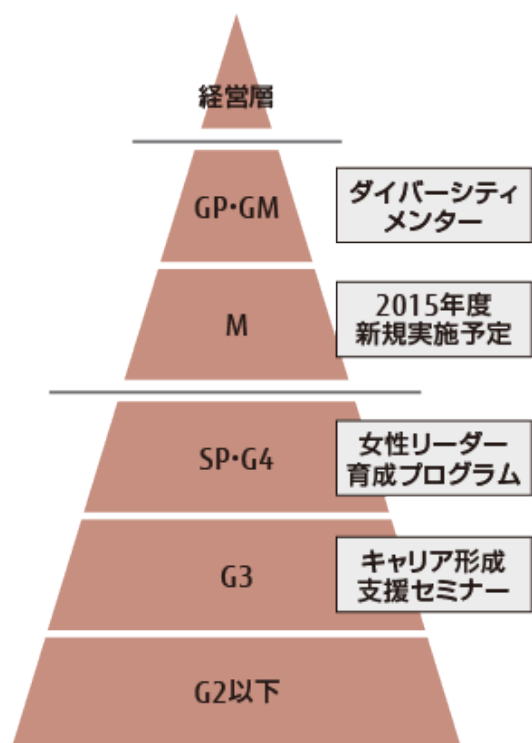
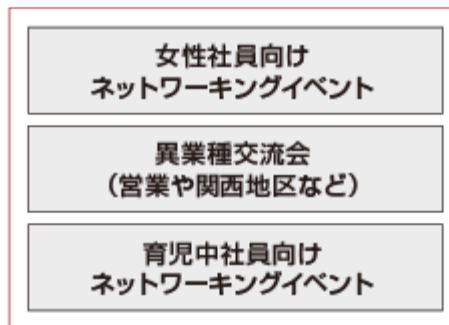
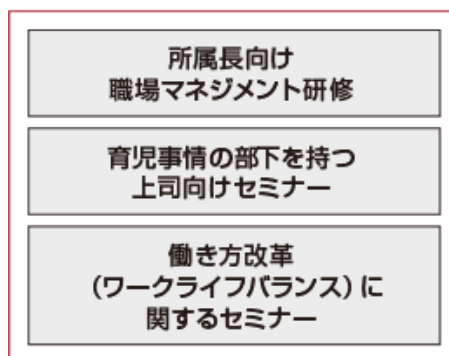
また、女性社員のセルフエスティーム（自尊感情）と働きがいの獲得に向けて、全女性社員を対象としたフォーラムや様々なロールモデルの公開を実施しています。

なお、富士通の幹部社員の昇格にあたって、性別に関係した基準はありません。

女性幹部社員比率（富士通）

女性活躍推進に向けた施策

女性全体向け施策

- 女性社員向けネットワーキングイベント
- 異業種交流会（営業や関西地区など）
- 育児中社員向けネットワーキングイベント

マネジメントや働き方関連施策

女性リーダー育成プログラム（2011 年度より実施）

女性社員の長期的なキャリア継続の支援を目的として「女性リーダー育成プログラム」を実施しており、リーダー職を担える人材、さらには将来の幹部社員の育成に取り組んでいます。

このプログラムでは、各部門から選出されたメンバーを対象に、チーム活動を主体とした集中講義と OJT を約半年間にわたって実施し、キャリア意識の向上やマネジメント能力の開発を図ります。最終的には各チームが経営層に提言します。

職場・経営層・人事・ダイバーシティ推進室・FUJITSU ユニバーシティなど関係者が連携し、一体となって取り組むことで実効性を高めています。

キャリア形成支援セミナー

女性社員のキャリア形成に向けて、主任層の前の G3 層を対象として、募集型のセミナーを実施しています。

このプログラムでは、社内外のロールモデルの講話やグループディスカッションなどを通して、日々のチャレンジにつながるマインドの醸成や、自身の持続的な成長に向けた、中長期的なキャリア意識の醸成を目指しています。

ダイバーシティメンター

2011 年度から、上司とは異なる立場から女性社員の自己啓発やキャリア形成をサポートする「ダイバーシティメンター」を女性上級幹部社員から選出しています。ダイバーシティメンターは、上記女性リーダー育成プログラムのチーム活動のアドバイザーとして、また受講者のロールモデルとしてアドバイスや指導を行います。

あわせて、ダイバーシティメンターと役員による女性活躍をテーマとした車座による対話などを実施しています。

障がい者の雇用促進と活躍支援

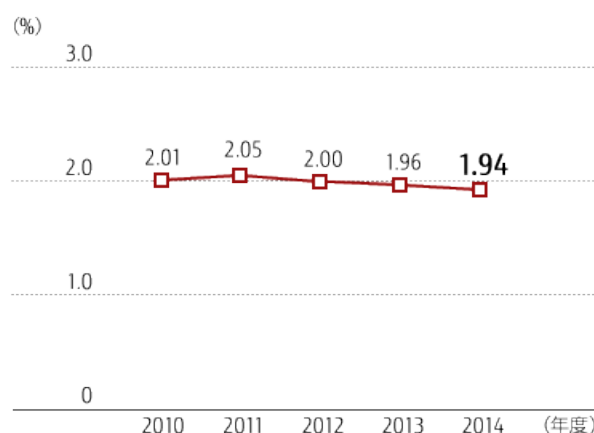
富士通では、障がい者の職域を限定することなく採用活動を行っており、営業、SE、開発、研究、事業スタッフなど、様々な職種で障がいのある方が活躍しています。

採用にあたっては、障がい学生向けのパンフレットを用意し、障がいのある社員のインタビューや、障がい者雇用の考え方、入社後の職域の広さを掲載することで、障がいの有無に関わらずいきいきと働ける環境を伝え、不安を解消しています。また、入社後も長く働けるよう、人材育成から定着まで長期的なフォローを行っています。この一例として、新入社員導入時の教育や、本人の能力が最大限発揮できるよう職場と連携した面談を実施しています。

そのほか、障がいのある社員のネットワークの構築や障がいの有無にかかわらず成果を上げる職場づくりに向けたフォーラムを開催するほか、障がいのある社員を受け入れた職場向けのマニュアルやロールモデルをイントラネット上で公開しています。

障がい者雇用率の推移（富士通）

(%)

年度	2010	2011	2012	2013	2014
雇用率	2.01	2.05	2.00	1.96	1.94

※2015 年度は 2.04%となっています。

障がい者社員向けダイバーシティ推進フォーラム

障がい者の職場での活躍支援に向けて、障がい者が所属長や職場のメンバーとペアを組んで出席するフォーラムを開催しています。2014 年度は、自身の弱み強みを認識し、弱みを強みに変えて自身が主体となる働き方や、組織として最大限成果を出せるような職場づくりを考えるワークショップを実施しました。なお当日は、当社で研究開発した聴覚障がい者向け会議支援システムをトライアルで利用しています。

障がい者雇用の促進に向けた特例子会社（注2）の設立

富士通グループでは、障がいのある方々に働ける場をより広く提供していくことを目的として、特例子会社を設立しています。各社では、一人ひとりの障がい特性に配慮し、より活躍できる職場を目指しています。

（注2）特例子会社：
障がい者のために特別に配慮して設立された子会社で、厚生労働大臣の認可が必要。

富士通ハーモニーでの文書の廃棄業務の風景

ダイバーシティの目標と施策

会社名	設立	障がい者	主な業務	事業所
富士通エフサス太陽株式会社	1995年	28名	ATM・パソコン・プリント版のリペア、富士通の保守サービスに関する各種業務	別府市
株式会社 Fsol アクト	2011年	33名	データ管理、リサイクル、清掃、構内配送、ヘルスキーピング	文京区・青森市・札幌市・長野市・仙台市・新潟市・大宮市
富士通ハーモニー株式会社	2013年	13名	文書の PDF 化・廃棄、リサイクル、各種サポート	川崎市、沼津市
株式会社富士通 FMCS チャレンジド	2014年	6名	オフィスサポート業務 、印刷・製本、文書の廃棄、構内配送	横浜市

グローバルな人材の採用と活躍支援

富士通は、グローバルビジネスのさらなる拡大に向けて、国内外の留学生向けキャリアイベントへの参加や自社セミナーの開催、海外の大学生のインターンシップ受け入れなどを通じて、外国人留学生や海外大学生をはじめとするグローバルな人材を採用し、その結果として 2015 年 3 月末時点で 272 名の外国籍社員が富士通で働いています。

外国籍社員のサポート

富士通では、外国籍社員が能力を最大限に発揮できるよう支援するプロジェクト「Integr8」を 2007 年に発足させ、働きやすい職場づくりに取り組んできました。

発足当初は、外国籍社員が富士通の組織環境および日本での生活に溶け込めるよう、プロジェクトを通じて規則・規定、出張などの人事手続き、ビザの取得方法、衣食住などについて解説するイントラネットを整備するとともに、英語での質問や相談を受け付ける体制を整えました。

その後「Integr8」は、異なる国籍の従業員間での異文化交流を促進し、富士通の職場の国際的な統合（インテグレート）を支援する場へと活動範囲を広げています。富士通グループにおけるグローバルソサエティーの形成支援や、異文化を許容し多様性を活かすマインドの醸成を目的に、講演イベントや外国籍社員の上司を対象としたディスカッションイベントなどを開催しています。

外国籍社員を部下に持つ所属長向けセミナー

株式会社富士通総研が厚生労働省から委託され、企画・制作した「高度外国人材活用のための実践マニュアル」を活用して、外国籍社員を部下に持つ所属長を対象に、外国籍社員が抱えている課題と上司のマネジメント上の課題を共有したうえで、ベストプラクティスを共有するワークショップを開催しました。

国内外グループ会社への展開

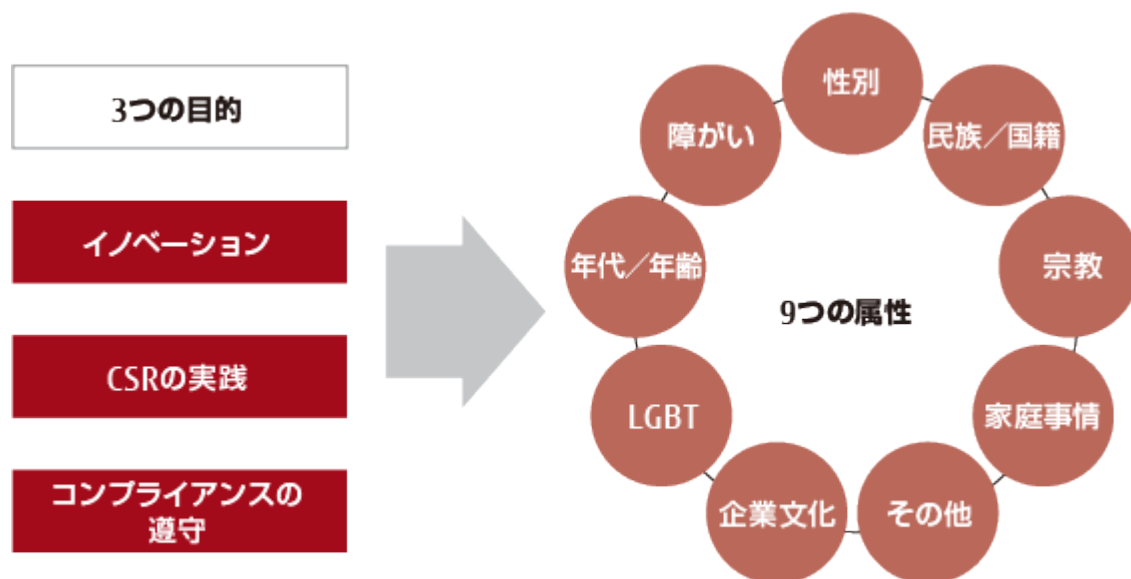
国内グループ会社においては、2011 年度に各社のダイバーシティに関する推進責任者に対して説明会を開き、2014 年度は国内グループ会社全体の状況報告や各社の事例紹介などを実施しました。また、富士通主催の各種イベントやアンケート調査、e-Learning などを国内グループ会社も対象にして実施しています。

海外グループ会社においては、2013 年度にグローバル人事部長会議にて、各社・各地域での推進状況や先進事例を共有しています。

また、2014 年度には、富士通グループにおけるダイバーシティ＆インクルージョンの方針を以下のようにまとめ、2015 年度以降、周知をするとともにグループとしてより一層推進していきます。

富士通グループにおけるダイバーシティ＆インクルージョンの方針

富士通グループは、ダイバーシティ＆インクルージョン（多様性の受容）の推進を、主に、以下の 3 つを目的として、9 つの属性を対象に取組み、企業の競争力強化につなげていきます。

ダイバーシティ＆インクルージョンの方針

具体的な推進にあたっては、グループ各社はそれぞれの国や地域、会社の状況などに合わせ、目的と属性に優先順位を付けたうえで目標を設定して取り組みます。（ただし、性別は優先的に取り組む）

社外活動

女性技術者ネットワーク（W-STEM）のキックオフイベントへの協賛（プラチナスポンサー）

富士通は、企業におけるダイバーシティ・マネジメントの促進・定着の支援を目的に 2007 年に設立された NPO 法人 J-Win（ジャパン・ウィメンズ・イノベイティブ・ネットワーク）の設立趣旨に賛同し、会員企業として参加しています。

2014 年 11 月に行われた内閣府と J-Win 主催の女性技術者ネットワーク（W-STEM）のキックオフイベントには、富士通がプラチナスポンサーとして協賛しました。また、富士通グループの女性技術者がポスターセッションにロールモデルとして参加したほか、ワークショップも企画・運営しました。イベントはお茶の水女子大学で 1 日かけて開催され、学生 75 名を含む 412 名が来場しました。

聴覚障がい者向け会議支援システムの研究開発

富士通は、会議参加者の発話を音声認識ソフトでテキストに変換し、参加者の PC へリアルタイム転送することで、聴覚障がい者も会議での発話内容を読み取ることができ、キーボード入力・スタンプ入力・定型文入力によって、自らの発言も可能にするアプリケーション「LiveTalk」を開発しています。

本会議支援システムによって、聴覚障がい者の会議への参加を容易にし、これまでの情報保障（注 4）の問題点を改善して、ユニバーサルデザイン会議を実現します。

なお、このシステムは総務省平成 25 年度情報通信利用促進支援事業補助金（デジタル・ディバイド解消に向けた技術等研究開発）の採択を受けて研究開発したものです。

発話のテキスト化のため会議参加者がマイクを使用して発言する様子

（注 4）情報保障：

聴覚・視覚などに障がいがある方でも円滑に情報を受け取り、発信できるようにして「知る権利」を保障すること。

人権尊重への取り組み

人権の尊重

富士通グループ共通の価値観を示す FUJITSU Way では、行動規範の 1 番目に「人権を尊重します」と掲げています。これは、「あらゆる企業活動の中で、『人権尊重』の精神を根底に据えて活動する」という企業の姿勢を明示したもので、全グループ社員が、この精神を実際の行動で示していくことを徹底するよう努めています。

こうした FUJITSU Way の行動規範に沿った人権尊重の取り組みを推進するため、「富士通グループ人権に関するステートメント」および「富士通 グループ雇用における人権尊重に関する指針」を定めています。

富士通では、「世界人権宣言」や国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」など、人権や労働に関する普遍的原則に基づく国連グローバル・コンパクトの 10 原則 (注 1) への支持を公式に表明しており、今後も、人権重視の経営を推進していきます。

（注 1）国連グローバル・コンパクトの 10 原則：
「人権」「労働基準」「環境」「腐敗防止」の 4 分野において、企業が遵守すべき 10 原則を示したもの。

富士通グループ 人権に関するステートメント http://www.fujitsu.com/jp/about/csr/vision/hrstatement/

富士通グループは、2014 年 12 月に「富士通グループ人権に関するステートメント」を公表し、以下の取り組みを推進していくことを目指しています。ステートメントは日・英を含む 21 か国語に翻訳され、グループ各社で浸透を図っています。

1. グローバルアプローチ
国際人権基準の尊重
2. 人権デューデリジェンス
人権に関わる企業活動の負の影響を特定し、防止し、緩和していくプロセス
3. ICT 企業としての責任
データ・セキュリティ、プライバシーを含む人権課題への対応、ステークホルダーとのエンゲージメント推進
4. 人権尊重を根付かせる
継続的啓発活動、多様性の受容とイノベーションによる、持続的発展への貢献

富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針 http://www.fujitsu.com/jp/about/csr/vision/hrstatement/

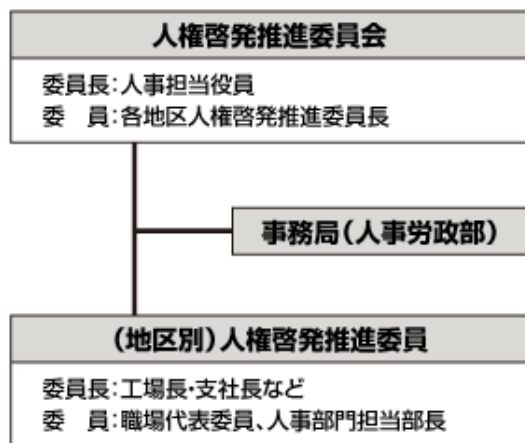
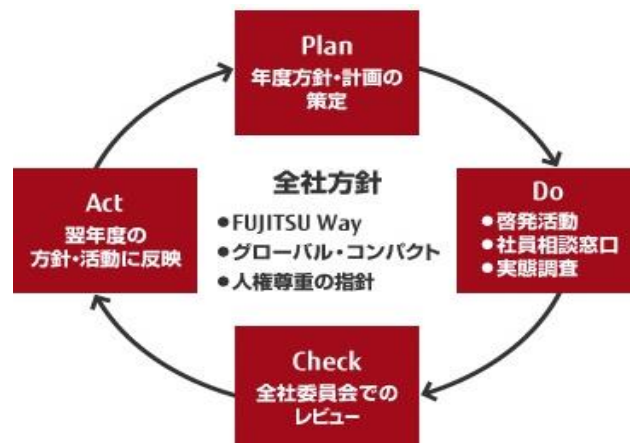
「富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針」では、雇用における機会均等と人権尊重、差別の排除、強制労働や児童労働の禁止などの徹底に取り組むことを定めています。これらの指針はウェブサイトに掲載するとともに、あらゆる研修啓発の機会を捉えて理解・浸透を図っています。

富士通グループは、採用にあたって年齢・性別・国籍などに左右されない採用を行うとともに、入社後の昇給・昇格に関しても、コンピテンシーおよび成果と連動した処遇を行っています。

人権啓発活動の推進

富士通では、人事担当役員を委員長とする「人権啓発推進委員会」を設置しています。実行組織として職場代表をメンバーとする「地区委員会」を置き、グループ各社でも同様の委員会を設置しています。

各地区やグループ会社での活動状況や課題は、全社委員会事務局で定期的に確認しており、これらの実績に基づいて、人権啓発推進委員会で年単位の活動の総括・方針決定を行い、継続的かつ組織的な啓発活動を展開しています。

人権啓発活動推進体制

人権啓発推進委員会を中心とした取り組み

人権に関する教育・研修

人権啓発推進委員会で決定した方針の下、全社共通の研修コンテンツに、それぞれの地区やグループ会社の具体的課題を加味しながら、研修啓発活動を行っています。入社・昇格時に対象者全員が受講する研修や、年間を通して行われる研修会では、同和問題や職場のハラスメント問題をはじめ様々な人権問題を取り上げています。2014 年度には、延べ 16,739 名がこれらの集合研修を受講しました。このほか、富士通グループ全社員を対象とした e-Learning を実施しています。

グループ新任役員の人権研修

人権尊重の企業風土を根付かせるには、経営トップ層の理解が欠かせないとの認識から、役員就任時には、国際人権基準に基づく企業活動の考え方を含む研修を実施しています。2014 年度には、グループ会社を含む役員 81 名が参加しました。

さまざまな啓発活動

毎年 12 月の人権週間に合わせて、人権啓発ポスターの掲示、社員・家族を対象とした人権啓発標語の募集・表彰、人権啓発リーフレットの全員配付を行うなど、一人ひとりが人権について考え、話し合う環境づくりに取り組むことで、富士通グループに関わる家庭や地域社会にも人権尊重の意識を広げています。

社員相談窓口の設置とモニタリング

社内に「人権に関する相談窓口」を設置し、社員一人ひとりが安心して働き、能力を十分に発揮できる環境づくりを推進しています。人権に関する相談窓口は、本社に加え、各地区にも設置しており、社員から相談しやすい体制づくりに努めています。イントラサイトやポスター、研修会などで連絡先を周知するとともに、窓口担当者には適切な対応を可能にするトレーニングを定期的に実施しています。

相談者は、個人情報やプライバシーが確保された中で、職場の人間関係やハラスメント、人権に関わる悩み・疑問などを相談し、環境改善を図る場として活用することができます。相談窓口に寄せられた内容は、個人情報やプライバシーに十分に配慮したうえで、人権啓発推進委員会に報告しているほか、監査役に対して定期的に報告するなどして、窓口の活用状況の確認、再発防止の取り組みに活かしています。

社員相談窓口の体制

全社相談窓口	地区相談窓口
～全事業所からの相談を受付～	～身近な窓口として設置～

相談担当者名・連絡先を明示し、社員が相談先を選択できる

トピックス

LGBTの理解促進に向けたワークショップを開催

誰もが働きやすく、能力を存分に発揮できる環境づくりのために、富士通では性的マイノリティ（LGBT(注)など）への理解を深める取り組みも進めています。

2014年度には、特定非営利活動法人「虹色ダイバーシティ」代表の村木真紀氏をお招きし、人権啓発推進部門の管理職や、相談窓口スタッフ、健康推進部門などを対象にLGBTの基礎知識を学ぶワークショップを開催しました。

こうしたワークショップを起点として、社内の各事業所でも定期的な研修会を開いており、今後も多様な社員が活躍できる職場づくりを一層進めていきます。

（注）LGBT:
L=レズビアン、G=ゲイ、B=バイセクシャル、T=トランスジェンダーの総称

人権デューデリジェンスの構築

富士通グループでは、グローバルなバリューチェーン全体を通じて、事業活動の人権への影響を特定し、負の影響を防止・緩和していく「人権デューデリジェンス」の構築に取り組んでいます。

2014年度は、以下の取り組みを実施しました。

・「富士通グループ人権に関するステートメント」を策定し、グローバルレベルで今後の人権デューデリジェンスの推進について合意
・ISO26000に基づく書面調査を国内外グループ会社計111社に対して実施し、人権尊重への取り組み状況を確認
・お取引先約530社に対して、人権尊重を含むCSR活動の取り組み状況を確認する書面調査を実施
・調達関連文書（CSR調達指針、お取引先向けCSR推進ガイドブック）の見直しに着手
・国内グループ拠点におけるサプライチェーンの模擬監査、および監査員教育の実施
・人権に関するステートメントの浸透を図るため、社員向けe-learning、浸透ツールの開発に着手
・国内外の人権/CSRの専門家との意見交換を実施し、今後の人権デューデリジェンスの取り組みにおける課題や方向性について議論

2015 年度は、上記の取り組みを継続的に実施することでグローバルレベルでの人権デューデリジェンスの実施体制をより強固なものとし、また経営層から一般社員まで幅広く人権の理解を促進することを目指していきます。

・ISO26000を活用したCSR活動
http://jp.fujitsu.com/about/csr/philosophy/iso26000/
・お取引先とともに
http://www.fujitsu.com/jp/about/csr/society/procurement/index.html

強制労働、児童労働の防止に向けた取り組み

富士通グループでは、強制労働・児童労働を行わないことを定めています。2014年度は、国内外関係会社111社に対して、ISO26000に基づいたCSR書面調査を実施し、その中で強制労働・児童労働の防止に向けた取り組みについて確認しました。

また、お取引先に対しては、「富士通CSR調達指針」を公表し、その中で強制労働・児童労働の排除を要請しています。2014年度は、主要取引先約530社に対して、強制労働・児童労働の排除を含むCSRへの取り組み状況を確認する書面調査を実施しました。

働きやすい職場環境の提供

仕事と育児・介護などの両立を支援する環境の整備

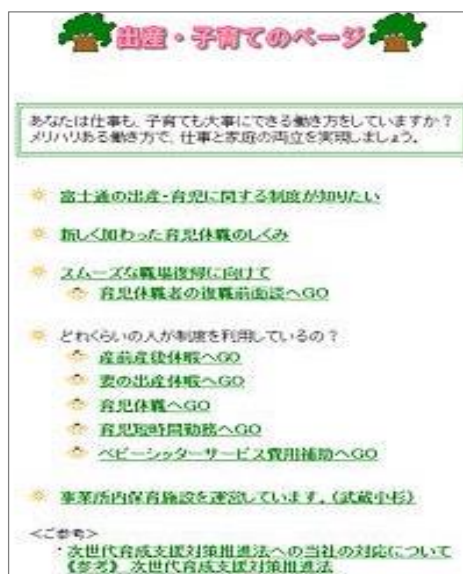
富士通は、あらゆる社員が能力を十分に発揮できるように、仕事と育児・介護などを両立できる働きやすい環境づくりや、多様な働き方ができる労働環境の整備を推進しています。

出産・育児に向けた各種制度の整備

出産・育児については、「次世代育成支援対策推進法」に則った「行動計画[注1]」を策定し、実行しているほか、ベビーシッター費用補助制度を整備するとともに、事業所内保育施設を設置・運営しています。また、育児休職中や育児休職から復帰直後の社員を対象に、職場復帰支援やネットワークの構築を目的に、フォーラムを実施しています。

（注 1）行動計画：
2005 年から実施しており、現在は第 4 期行動計画（2013 年 4 月 1 日～2015 年 6 月 30 日）を実行中です。

・第 4 期行動計画書　（5 KB）
http://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/employees/system/season-4-action-plan.pdf

次世代育成支援対策推進法第 14 条第 1 項の厚生労働大臣の定める表示（次世代認定マーク）
※第 1 期～第 3 期について厚生労働大臣の認定を受けています。

育児中社員の活躍支援

2014 年度は、産前産後休暇や育児休職の復職後 1 年以内の社員（グループ会社含む）を対象としたフォーラムを 2 回実施しました。フォーラムでは保健師からの健康アドバイスや育児経験のある女性幹部社員からの講話、外部講師による講演とグループディスカッションを行いました。

また、2014 年度からの新規施策として、育児中の社員を部下に持つ上司（グループ会社含む）を対象としたフォーラムを開催しました。健康推進部門による育児中の女性社員の特徴についての講演、外部講師によるマネジメントに関する講演とグループディスカッションを実施しました。

介護に関する社員調査

介護については、社員の介護の実態やニーズなどを把握するための調査を 2012 年度に実施しました。調査は富士通とグループ会社 2 社の 40 歳以上の社員を対象としました。

調査の結果を踏まえ、ニーズの多かった公的介護サービスや社内の介護に関する情報などの提供を目的としたフォーラムを開催し、イントラネット上で調査結果含め情報を公開しています。なお、グループ会社の社員も対象としています。

そのほか、リフレッシュ休暇制度、ボランティアなどを目的とした休暇制度を整備しています。

制度利用者数（2014 年度：富士通）（単位：名）

	利用者数（注2）	男性	女性
育児休職	271	22	249
介護休職	10	0	10
短時間勤務(育児)	585	18	567
短時間勤務(介護)	4	0	4
妻の出産休暇	496	496	―

（注 2）利用者数：
前年度より制度を継続している利用者も含む。なお、育児休職取得者の復帰率は、男女ともにほぼ 100%。

育児・介護休職からの復職率･定着率（2014 年度：富士通）

	復職率	定着率（注3）
育児休職	100%	97%
介護休職	100%	100%

（注 3）定着率：
育児休職・介護休職から復職し、復職後 12 か月の時点で在籍している従業員の比率。

働き方改革の実践に向けた取り組み

各種フォーラムの実施

「働き方改革」をテーマに、多様な働き方による生産性の向上と、個人のやりがい･働きがい向上に関する各種フォーラムを実施しています。

2009 年度までは考え方を理解することに重点を置き、2010 年度からは具体的な実践策の研修を実施しています。2014 年度は、仕事と介護の両立に向けた働き方改革に関するフォーラムを、遠距離介護を主なテーマとして京浜地区にて開催しました。フォーラムでは、講演とグループディスカッションを通じて、仕事と介護を両立し、やりがいを持って働き続けるための働き方について理解するとともに、明日からの行動につなげる契機としています。

また、グループ会社の社員に加えて社員の家族をも対象とした、介護に関する情報提供を中心としたセミナーを開催しています。2014 年度は京浜地区や関西地区でにて 22 回（うち、日曜開催が 4 回）実施し、2,500 名を超える方々が参加しました。

多様なワークスタイルの推進

富士通では、社員一人ひとりがより高い付加価値を創造する効率的な働き方ができるよう、在宅勤務のほかサテライトオフィス型、モバイルワーク型のテレワークを導入しています。

また、多様な社員の活躍を目指して、グローバルコミュニケーション基盤を活用したワークスタイルの推進に取り組んでいます。

富士通におけるテレワーク

種類	勤務場所の定義
在宅勤務型	自宅
サテライトオフィス型	メインオフィスとは別のオフィス ・富士通および富士通グループ会社事業所（自席のある事業所を除く）
モバイルワーク型	メインオフィスとは別の場所 ・ユーザー先、出張先ホテルの部屋　など

福利厚生制度

富士通グループでは、社員とその家族が健康で豊かな生活を送れるよう、ライフスタイルに合わせた制度を整えています。
グローバル化やダイバーシティが進展し、時代とともに従業員のニーズが変化していることに対応するため、富士通では 2014 年 10 月に新たな福利厚生制度としてカフェテリアプラン(注 4)「F　Ｌｉｆｅ＋」(エフライフプラス)を導入しました。
そのほか、社員一人ひとりがいきいきと働き、成長していくことが会社の成長、発展につながるという考えの下、将来の備えとして財形貯蓄制度、従業員持株会、団体保険制度をはじめ、住宅支援、医療支援、健康支援、育児支援など、自助努力を支援するための様々な仕組みを設けています。

(注 4)カフェテリアプラン:
企業が多様な福利厚生メニューを用意し、その中から社員が希望するものや必要なものを選んで利用できる制度。従業員は、企業から付与された“福利厚生ポイント”を消化する形で利用する。

長時間労働削減に向けた取り組み

富士通グループでは、長時間労働削減に向けた様々な取り組みを行うことで、社員一人ひとりのワークライフバランスと生産性の向上を目指していきます。例えば本社事業所では、毎週水曜日を定時退社日と設定しています。定時退社日は 18 時にフロアの消灯を行うことで退社を促進しています。

長時間労働の改善に向けた具体的な取り組み例
・フレックスタイム、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制の採用
・時間外労働のアラームメール送信
・所定労働時間外に会議を設定しない
・年次休暇取得促進日を設ける
・週 1 回定時退社を徹底する
・毎日 1 時間早く帰る
・マネジメント研修における労働時間管理の徹底
・多様な働き方を目指した在宅勤務制度、モバイルワーク制度の利用促進
・業務の繁閑による働き方、休み方のメリハリ

コミュニケーション活性化への取り組み

労使関係

富士通では、富士通労働組合と締結している労働協約に基づいて、労働協議会、生産協議会などを定期的に(必要に応じて随時)開催し、経営方針や事業状況、事業の再編などに関する社員への説明や、各種労働条件に関する協議を実施しています。また、組合の団体交渉権も定めています。なお、富士通はユニオンショップ制を採用していることから、一般社員は全員、富士通労働組合員となります。(富士通単独労働組合員比率 76%(注 5))
欧州では、2000 年から年 1 回、欧州労使協議会全体総会を開催し、富士通グループ全体の経営状況などについて従業員代表と共有しています。

(注 5)労働組合員比率:
76%は、正規従業員(幹部社員を含む)のうち、一般社員の比率。

トピックス

中国で働きやすい環境整備を推進

中国では、経済が高速成長から中速成長の「新常態」と呼ばれる状況に至ったという認識の下、経済の安定成長や質的向上を目指す政策が加速されています。この政策に呼応し、労働者を取り巻く法律や環境も変容しつつあり、企業はこうした変化に適切に対応することが求められています。一例として、2014 年 1 月に中国人力資源社会保障部より「労務派遣暫定規定」が公布され、同 3 月から施行されました。本規定は、2013 年 7 月に施行された改正労働契約法の労務派遣に関する内容を補足し、労働者の一層の地位向上を企図するものであり、派遣形態で実施可能な業務や派遣社員比率が明確に示されました。

こうした法律や環境変化に適切に対応するため、中国における富士通グループでは、会社横断のワーキンググループにおいて専門家を交えた議論や情報交換を継続的に行っています。上記の「労務派遣暫定規定」への対応に関してもワーキンググループで議論を重ね、派遣契約から労働契約に切り替える際、法制上は派遣契約期間を雇用期間に算入することを要求されていないが、派遣契約期間も勤続期間に算入するなど、より一層社員が安心して働ける環境づくりに取り組んでいます。

人事制度などに関する窓口の設置

社内に、メール・電話での受付窓口として「人事・総務へのお問い合わせ」を設置し、社員が人事制度・運用に関して相談しやすい体制づくりに努めています。

コミュニケーション活性化への取り組み

富士通グループは、FUJITSU Way に基づいて「社員一人ひとりが自らの価値を高め、誇りとやりがいを持って働くことができる企業」であり続けるため、各組織のマネジメント層が社員のモチベーション向上について真剣に考える機会を提供することを目的とした社員満足度調査を行っています。調査は富士通社内全部門、および国内グループ会社各社で実施され、調査結果に基づいて各組織で社員のモチベーション向上に向けた検討や活動を行うとともに、取り組み事例をグループ全体で共有しています。2014 年度は、調査を希望する国内グループ会社 85 社を含めた約 8 万 2 千人（うち富士通社員約 3 万人）を対象に実施しました。グループ全体の回答率は約 9 割となっており、約 8 割が「富士通グループで働くことを誇りに思う」と回答しています。

海外での取り組み

富士通グループでは、2011 年度から、旧海外ビジネスグループ[注6]全社員（国内・海外計約 4 万 3 千人）を対象に、「社員エンゲージメント調査」を実施しています。社員が組織や経営に積極的にコミットしているか（エンゲージメント）、またそのコミット度合いにはどのような要素が関係しているかに重点を置いて調査しています。一般的に、社員のエンゲージメント度合いが強い会社ほど、業績・生産性・顧客満足度が高くなる傾向があります。

2014 年度の回答率は 77%で、「富士通で働くことを誇りに思う」などエンゲージメント関連の質問に対しては、平均で回答者の 64%が肯定的に回答しました（「どちらとも言えない」23%、「否定的な回答」13%）。毎年、各組織は前年度の結果を踏まえてアクションプランの策定・実行・進捗確認を行います。2014 年度も、各組織でワークショップなどを通して従業員エンゲージメント向上に積極的に取り組みました。

2015 年度も、社員のコミットメントをより引き出せる環境や自発的なアクションを推進する仕組みづくりに向けて、この調査を実施・活用していきます。

（注 6）旧海外ビジネスグループ：
2014 年 3 月の組織変更により廃止、現在はグループ内拠点は各リージョン配下。

労働安全衛生・健康管理

健康・安全基本方針

富士通グループでは、企業指針に「安全・快適に働くことのできる職場環境を提供します。」と掲げています。また、この指針に基づく「健康・安全基本方針」を定め、人事部門・健康推進部門・健康保険組合の連携の下、安全・快適に働く環境の整備と職場風土づくりをグループ一体となって推進し、社員の健康・安全の確保を図っています。

富士通グループ　健康・安全基本方針

社員の健康と安全確保を経営の最重要課題の一つと位置づけ、全ての事業活動において、「心とからだの健康と安全を守る」ことを最優先とする。

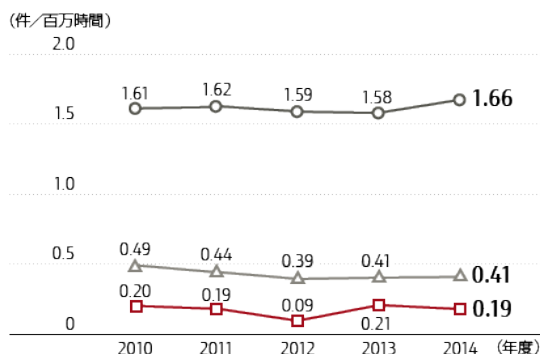
労働安全衛生の向上への取り組み

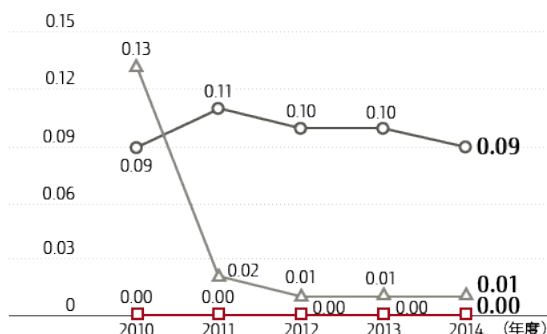
富士通グループでは、「労働災害ゼロ」を目指し、安全衛生活動に取り組んでいます。労働災害防止意識の向上を図るため、部門別安全衛生教育や転倒防止のための運動習慣推奨などを実施しています。また、2014 年度より、製造現場の災害リスク低減のために自主点検および専門スキル保有者による第三者検証を行っています。

労働安全衛生推進体制

国内では、毎年労使で設置する「中央安全衛生委員会」を開催し、労働安全衛生に関する全社的な方針を策定しています。各事業所の安全衛生組織は、毎月「安全衛生委員会」を開催し、労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針に沿って事業所の特性に適した方針策定と安全・健康な事業所づくりに取り組んでいます。また、職場巡視を行い、危険箇所や健康障害となり得る要因のチェックと改善、リスクアセスメントを実施しています。一部の事業所では、国際規格の「OHSAS18001」の認証を取得しています。

労働災害の発生状況

災害度数率、強度率は全国平均を大きく下回る水準で推移しています。

度数率推移（富士通）

度数率：業務上休業災害件数÷延労働時間×1,000,000

強度率推移（富士通）

強度率：労働損失日数÷延労働時間×1,000

健康増進・健康管理に向けた取り組み

富士通グループは各事業所に「健康推進センター」や「健康管理室」を設置し、社員とその家族の健康保持増進およびヘルスリテラシー（健康に関わる素養）を高める健康支援活動に取り組んでいます。健康支援の対象には退職者も含んでいます。

健康診断の実施

毎年、定期健康診断を実施し、この結果を自席で参照できるシステムを利用して自己管理を支援しています。また、富士通健康保険組合との連携の下、疾病の早期発見に向けて、婦人科健診や脳･肺の簡易ドックの受診料を補助する制度も設けています。

健康増進活動とセルフケア意識の醸成

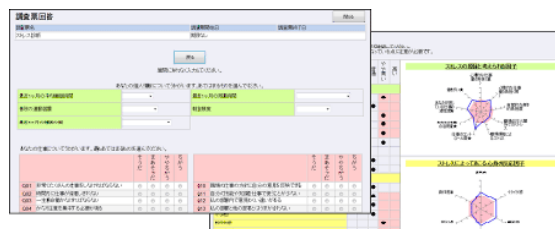
健康管理については、全社員を対象とした「健康増進活動」を展開しています。生活習慣病やメンタル疾患の予防を目的とした面談を実施するとともに、心身の健康増進を目的とした階層別教育や健康講話などを実施しています。

同時にセルフケア意識の醸成を図り、ウォークラリーなどの運動推進、ヘルシーランチセミナーなど、食育推進、禁煙支援、女性健康教育などの活動を実施しています。

メンタルヘルスケアの充実

富士通は早期から社内カウンセラーによるカウンセリング体制を整備しています。2014 年度は、9 人のカウンセラーが各事業所に赴きました。加えて、全社員を対象としたストレス診断を取り入れるなど、セルフケアの充実を図っています。ストレス診断の結果を基に、個人の支援にとどまらず各部門のストレス診断を行い、職場環境を改善する活動も支援しています。

ワーク・エンゲイジメント向上への取り組み

2012 年度から、自社開発したストレス診断ツールを活用し、ライフスタイルやワーク･エンゲイジメント（働くことにより活力を得ること）について質問し、健康施策における課題を分析しています。東京大学の先生方からご助言いただき、産業保健スタッフだけでなく人事部門とも連携し、ワーク･エンゲイジメント向上に取り組んでいます。

ストレス診断の問診表

健康いきいき職場推進活動の取り組み

富士通は 2014 年 12 月、日本生産性本部と東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野が協同して設立した「健康いきいき職場づくりフォーラム」（注）が制定した「健康いきいき職場認定制度～スターター認証～」を取得しました。「健康いきいき職場認定制度」とは、企業のメンタルヘルス予防や組織の生産性向上に向けた活動方針や施策内容、今後の計画を評価する仕組みです。富士通が評価されたポイントは、健康推進本部が中心となり、ポジティブなメンタルヘルスの視点を加味した職場のストレスアセスメント結果を見える化したうえで各事業部に提供し、いきいきとした職場づくりにつなげている点です。

この活動は、2015 年 12 月施行の労働安全衛生法改正によるストレスチェックの先駆けといえるものであり、こうした取り組みはこれからも継続的に行っていく予定です。

（注）健康いきいき職場づくりフォーラム：
厚生労働省のステークホルダー会議にて提案された企業での新たなメンタルヘルス施策の考え方に基づく取組み。「心の健康問題を未然に防止する」「社員がいきいきと自分と組織のために働くというポジティブな心の健康を実現すること」を掲げています。

富士通クリニック

富士通クリニックは従業員・家族の診療と健康管理を目的に、1944 年、富士通川崎工場内に設立されました。その後、地域医療への要望にもお応えし、地域住民の方々も診療しています。社員の健康診断施設「富士通健康管理センター」も併設し、年間約 3 万人が受診しています。

・富士通クリニックホームページ
http://jp.fujitsu.com/facilities/kawasaki/clinic/

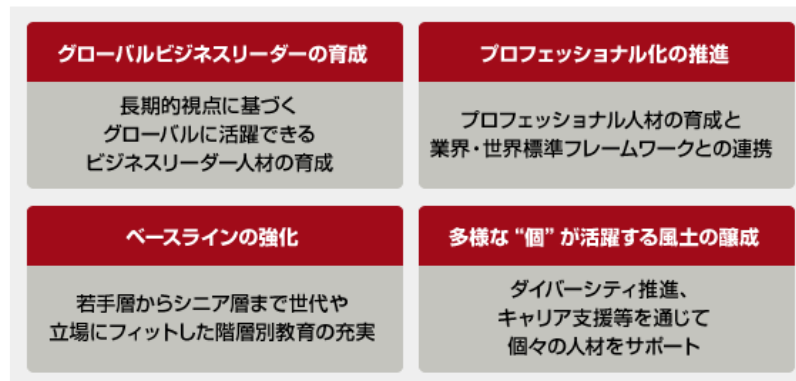
人材育成・キャリア開発

人材育成

社員は富士通グループの最大の財産であり、個々が様々な可能性を持った存在であると考えています。社員が仕事を通じてその能力や専門性を高め、自己の成長を実現できるよう、また、変化・競争が激しい社会において、より一層社員一人ひとりがチャレンジャーとして変化に挑戦できるよう、様々なアプローチで計画的・継続的に人材育成に取り組んでいます。

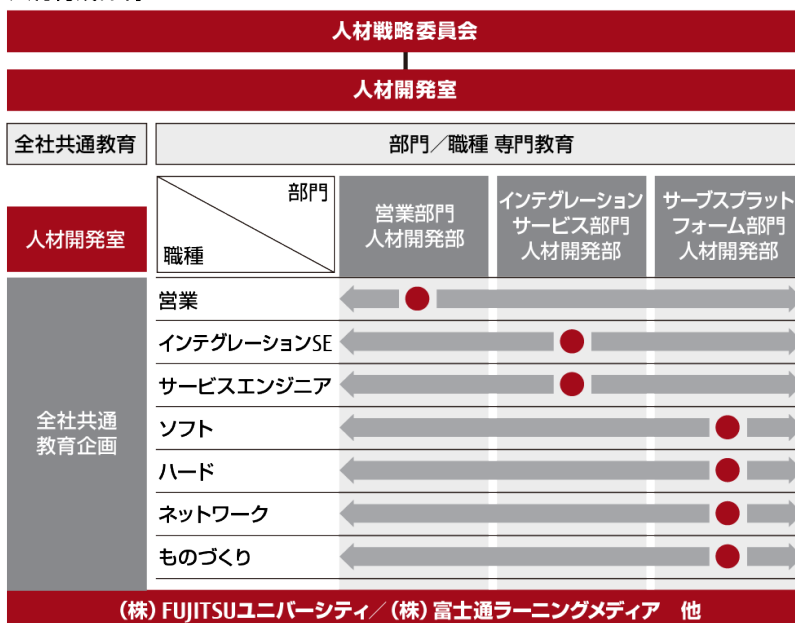
人材育成の指針

富士通の人材育成においては、右記の4つのテーマに重点を置き、人材育成部門が各ビジネスグループや人事部門と連携を図りながら、体系的な教育を実施しています。

人材育成の重点4テーマ

推進体制

富士通では、経営層を中心とした「人材戦略委員会」を設置し、「富士通のビジョン／事業戦略の実現に向けた人材戦略」を定期的に討議しています。人材開発室では、全社人材開発のプロデュースおよび全社共通的な人材育成を行っています。各部門の人材開発部では、現場に近い専門性を強化する人材育成を行っています。

教育の実行については、教育を専門とするグループ会社である株式会社 FUJITSU ユニバーシティと株式会社富士通ラーニングメディアが主に担っています。

人材育成体制

取り組みと実績

教育体系

新入社員から役員まで、それぞれの立場・役割に応じたベースライン教育を中心とする「共通教育」と、各部門や職種の専門性を高める「専門教育」を実施しています。また、自ら学ぶ社員をサポートするため、各種の自己啓発支援を行っています。ベースライン教育では、全階層に「思いのマネジメント（MBB）」(注) の考え方を取り入れ、一貫性を持った研修を行っています。

（注）思いのマネジメント（MBB：Management By Belief）：
一橋大学の野中郁次郎名誉教授らが提唱する経営手法の新しいコンセプト。社員一人ひとりが自分の仕事に「思い」を持って取り組む状態をつくり出す経営手法。

人材育成体系

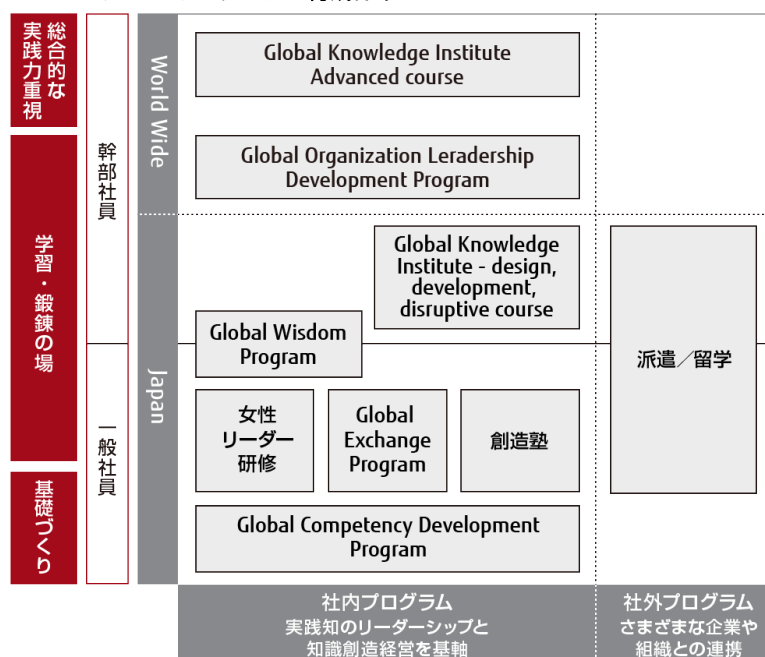
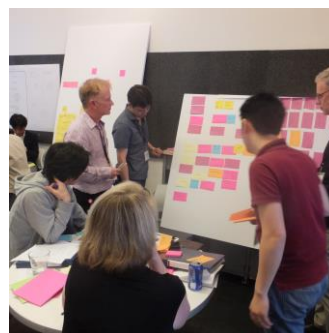
共通教育
ビジネス基礎知識
マネジメント／役割
リーダーシップ
キャリア
専門教育
自己啓発
役員／幹部社員
一般社員
新任役員研修
事業部長研修
部長研修
新任マネージャー研修
評価者研修
C&L デザインセミナー
各階層別昇格前 e-Learning
2年目研修
新人英語研修
新人研修
各階層別昇格時研修
リーダーシップ研修
キャリア研修 ベーシック/アドバンス（任意）
海外赴任者向け研修
ビジネススキル研修
技術スキル研修
プロフェッショナル認定
新人部門研修
人間力セミナー
英語／中国語

一人当たり　年間平均学習時間（富士通本体）

	幹部社員	一般社員	全体平均
2013 年度	39.5 時間	44.3 時間	43.1 時間

グローバルビジネスリーダーの育成

長期的な育成を目指し、富士通の若手からミドルクラスを対象に、「ハイポテンシャルな人材を選抜」し、「実践を通じたアクションラーニング」と「修羅場経験（チャレンジングな配置）」を通じて成長の場を与えることを教育の柱としています。また、イノベーション領域でのビジネス拡大に向け、多様な人材とコラボレートしてビジネスを創造できる組織・人材の開発を強化しています。

グローバルビジネスリーダー育成体系

グローバルリーダー育成の中核をなす「Global Knowledge Institute Advanced course（略称:GKI/A）」と「Global Knowledge Institute - design, development, disruptive course（略称:GKI-d）」は、2000年にスタートし、2014年度までに両コース合わせて累計1,000名を超える卒業生を国内外に輩出しています。

GKI/A ディスカッション

ニーズに応じたグローバル人材育成の取り組み

全社的な取り組みに加え、各部門にて、より現場に近い専門性を重視したグローバル人材の育成に取り組んでいます。

部門	取り組み
営業部門	・短期駐在研修や拠点駐在体験による実地訓練を行っています。 【2014年度 9名　2015年度 40名に拡大予定】 ・2015年度はグローバルコミュニケーション力強化のためのe-learning/集合型各種研修を展開予定です。
インテグレーションサービス部門	・グローバルビジネスの実践者を育成するため、TOEICレベルに合わせた各種研修を実施。さらに、一定レベルに達した受講者を海外事業所へ派遣する海外出張OJTを実施しています。 【2014年度　研修受講者 282名　海外出張 OJT15名】
サービスプラットフォーム部門	・産業構造や市場が急速に変化する中で、グローバルな経験値・価値観を持つ人材の育成を加速すべく、海外の事業所やインキュベーターに対する短期派遣を実施しています。 【2014年度 37名】
グローバルコーポレート部門	法務部門からの海外ロースクールへの派遣や、知的財産部門からの海外特許事務所への派遣など、それぞれの専門性に特化した海外派遣を実施しています。

プロフェッショナル化の推進

1．プロフェッショナル認定制度

富士通グループでは、各専門分野のプロフェッショナル育成を目指し、プロフェッショナル認定制度を設けています。毎年、論文および面接による審査を実施し、新規認定を行うとともに、既認定者についても定期的な更新審査により、スキルを継続して保有していることを確認しています。

また、認定者はカテゴリー別にコミュニティ活動を行い、さらなるスキルの向上や情報発信、後進育成などを図っています。

プロフェッショナル認定カテゴリー（2014年度、グループ会社含む）

- **営業：認定者数318名**
  ストラテジ／アカウントマネジメント／ソリューション
- **システムエンジニア：認定者数1,901名**
  コンサルティング／プロジェクトマネジメント／業務アーキテクチャー／ITアーキテクチャー／サービスマネジメント／品質マネジメント／プロダクトアーキテクチャー／IPマネジメント
- **エンジニア：認定者数462名**
  プロダクト企画／アーキテクチャー開発／ハード・ファーム開発／ソフト開発／製造・生産技術／品質保証技術

2. セキュリティマイスター認定制度

サイバー攻撃に関する脅威が多様化・高度化する現在、富士通ではお客様の情報資産を守るための取り組みの1つとして、富士通グループ内から高い技術を持つ技術者を発掘、認定し、フィールドへ配置する仕組みを整えました。認定制度では、現場ニーズに適合した3領域15種類の人材モデルを定義し、人材モデルごとに専門教育コースを開設しています。サイバーレンジ（仮想演習場）を採用した技術者育成教育も、新規に開発しました。また、コミュニティの有識者同士のナレッジ共有により、認定後のスキル向上にもつながっています。

キャリア開発の支援

社員の自律的なキャリア形成を支援するため、キャリア支援の専門組織を設置し活動しています。

キャリア研修

教育専門組織と連携し、幹部社員および一般社員向けに自らのこれからのキャリアを考えるためのキャリアセミナーを実施し、毎年 1,000 名強が受講しています。

キャリア研修体系

キャリアカウンセリング

これからのキャリアの選択肢を広げる、または外部での活躍の場を考えるための支援として、希望者に対して専門のキャリアカウンセラーによるカウンセリングを行っています。

社内募集制度・FA（フリーエージェント）制度

社員自らが自分のキャリアの方向性を選択できる仕組みとして、以下の制度を設けています。

これらの制度を設けることで職業選択の機会を拡大し、自律的キャリアの推進、社員の適正配置化、さらなるチャレンジングな企業風土の醸成を目指しています。

社内募集制度

強化する事業分野や重点的に補強が必要なプロジェクトごとに、求める即戦力人材を社内イントラネット上で公開して募集する制度です。広く社内に人材募集を行うことで、職制を通じては把握できない個人スキルやタレント性などの発掘や人材活性化につながっています。1993 年から年 2 回実施しており、すでに制度として定着しています。これまでに、延べ 3,000 名強（2014 年度末現在）がこの制度を利用して異動しています。

FA（フリーエージェント）制度

社内募集制度に加え、より社員本人の希望・意欲を重視し、社員本人からの積極的な求職を可能にした制度です。

一定レベル以上の経験を積んだうえで、希望する職務・部署に就くチャンスが与えられます。2003 年度より年 1 回実施しており、現在までに延べ 600 名強（2014 年度末現在）が異動しています 。

シニア層人材の活躍支援

上記のキャリア開発支援を行うとともに、社外での活躍を希望する方は、専門のキャリアカウンセラーの支援を通じて様々な団体や企業などに転身し、活躍しています。

また、定年後再雇用制度では、ワークライフバランスの充実や介護など、シニアの働き方の多様なニーズにも柔軟に対応しています。

人材関連データ

従業員構成（富士通グループ）

		2012 年度（2013 年 3 月期）	2013 年度（2014 年 3 月期）	2014 年度（2015 年 3 月期）	GRI 対応項目
地域別従業員数（人）*	合計	168,733	162,393	158,846	G4-9, 10
	日本	104,236	101,036	99,355	
	アジア	25,865	25,983	17,956	
	オセアニア			4,145	
	米州	7,906	7,900	7,903	
	EMEIA	30,726	27,474	29,487	
雇用形態別従業員数（人）	正規	168,733	162,393	158,846	
	非正規※	17,941	17,448	17,103	

※ 嘱託社員、契約社員、パートタイマー、アルバイト等の従業員を含み、派遣社員は含めておりません。

取締役会（株主総会後）

		2012 年度（2013 年 3 月期）	2013 年度（2014 年 3 月期）	2014 年度（2015 年 3 月期）	GRI 対応項目
取締役数（人）*	合計	12	11	12	G4-LA12
	うち男性数	11	10	10	
	うち女性数	1	1	2	
社外取締役数（人）		4	4	6	
外国籍取締役数（人）		0	0	1	

多様性（富士通）

		2012 年度（2013 年 3 月期）	2013 年度（2014 年 3 月期）	2014 年度（2015 年 3 月期）	GRI 対応項目
従業員数（人）*	合計	25,426	25,616	25,627	G4-LA12
平均年齢（歳）*		42.2	42.9	43.3	
年齢層別従業員数 *	30 歳未満	3,027	3,128	3,114	
	30-50 歳未満	17,090	16,604	15,900	
	50 歳超	5,309	5,884	6,613	
男女別従業員数（人）*	男性	21,626	21,702	21,668	
	女性	3,800	3,914	3,959	
女性社員比率（%）		14.9%	15.3%	15.4%	
女性幹部社員比率（%）*		4.00%	4.30%	4.60%	
外国人従業員数（人）		218	229	240	
障がい者雇用率 （%）* （毎年 6 月集計）		2.00%	1.96%	1.94%	

雇用（富士通）

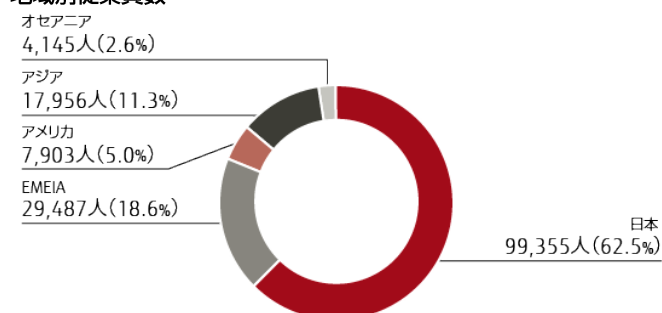
		2012年度（2013年3月期）	2013年度（2014年3月期）	2014年度（2015年3月期）	GRI対応項目
採用（人）*	合計	540	540	500	G4-LA1
	技術系	370	370	350	
	事務系	170	170	150	
平均勤続年数（年）*	全平均	18.5	19.6	20	
	男性	18.9	20	20.4	
	女性	16.3	17.3	17.8	

制度利用（富士通）

		2012年度（2013年3月期）	2013年度（2014年3月期）	2014年度（2015年3月期）	GRI対応項目
育児休職　利用者数（人）*	合計	186	248	271	G4-LA3
	男性	4	5	22	
	女性	182	243	249	
育児休職後の復職率（%）		99.1%	98%	100%	
育児休職後の定着率（%）		-	100%	97%	
介護休職　利用者数（人）*	合計	6	8	10	
	男性	4	5	0	
	女性	2	3	10	
介護休職後の復職率（%）		-	100%	100%	
介護休職後の定着率（%）		-	100%	100%	
短時間勤務（育児）（人）*	合計	539	567	585	
	男性	13	20	18	
	女性	526	547	567	
短時間勤務（介護）（人）*	合計	5	5	4	
	男性	0	5	0	
	女性	5	0	4	
妻の出産休暇　取得者数（人）*		510	503	496	

労働安全衛生（富士通）

	2012年度（2013年3月期）	2013年度（2014年3月期）	2014年度（2015年3月期）	GRI対応項目
度数率（災害発生率）*	0.09	0.21	0.19	G4-LA6
強度率	0.000	0.002	0.002	

地域別従業員数

従業員数

お客様・お取引先とともに

富士通グループでは、良き企業市民として
お客様、株主·投資家、取引先・パートナー、地域社会など
多様なステークホルダーの期待と要請を理解して
企業活動を実施します。

ステークホルダーダイアログ

外部有識者との対話を経営に活かす

富士通グループでは、様々なステークホルダーからの意見を経営に活かすため、定期的に外部有識者と社内幹部によるダイアログを開催しています。2014 年度は、持続可能性を踏まえた情報開示のあり方について意見交換を行いました。

持続可能性を踏まえた企業の情報開示と投資家との関係

有識者：
一橋大学大学院特任教授　伊藤 邦雄様
株式会社クレアン代表取締役　薗田 綾子様

富士通：
藤田副社長
安井常務
湯浅常務理事

※出席者の所属・肩書きはダイアログを開催した当時のものです。

一橋大学
大学院特任教授
伊藤 邦雄様

株式会社クレアン
代表取締役
薗田 綾子様

伊藤：グローバル化の中で日本企業も海外と同一の尺度で評価されるようになり、潜在的なイノベーション創出能力は高いにもかかわらず「持続的低収益性」が続いている状況がクローズアップされるようになった。中長期にわたるイノベーション創出活動と年次での資本生産性向上評価という相反する問題について、企業の論理に社外の視点を入れて緊張感を持って議論を行うことがコーポレート・ガバナンスの要諦であり、さらに投資家に対して対話や統合報告を通じて中長期のシナリオを見せることが求められる。

薗田：リーマンショックを契機に「持続可能性」が重視されるようになり、非財務情報を含めて統合的に経営を考える潮流となった。世界共通の課題である SDGs（注）では、持続可能な開発のために企業・ビジネスが何をするかが問われており、統合思考は加速している。ビジネス拡大に向けた政策提言やアナリスト非財務情報（ESG）説明会など、企業側からもこれまでより一歩踏み込んだコミュニケーション事例が増えている。

伊藤：企業と投資家の関係も新しいフェーズを迎え、敵対ではなく、互いに持続的な価値創造に向けて協力するようになっている。

藤田：最近は投資家の方々の意識が変わってきており短期志向の経営ではいけないと実感している。伊藤レポートのテーマの 1 つに長期におよぶイノベーションの評価があるが、富士通もイノベーションの塊である長期開発案件を抱えておりその評価は非常に大きな課題。それがコーポレート・ガバナンス・コード（以下、CG コード）が定められたことで、長期的視点に基づく経営への指針が出た気がする。

安井：コーポレート・ガバナンスにおいては、これまでも他社に先駆けた各委員会設置や非執行取締役の人数が取締役全体の過半数を占めるよう体制づくりを行ってきた。さらに、CG コードへの取り組みをコストではなく機会だとポジティブに捉え、中長期の会社の方向性に関する議論の活発化に向けて、非執行役員と執行役員が同水準の情報を持って取締役会に臨めるよう独立役員会議の設立を決定した。

伊藤：多くの企業が CG コードに「対応する」という言い方をしているなかで、富士通が CG コードに基づいて、積極的に様々な取り組みを実施していることは素晴らしい。

湯浅：昨年度から IFRS を採用し、国際基準に則ってグローバルな投資家と同じ目線で財務報告ができるようになった。グローバルマトリックス体制を構築して様々な切り口での情報提供に取り組んでいる。しかしイノベーションの評価について、例えばスーパーコンピュータなどの巨大投資プロジェクトの価値をどう簡潔に伝えるかなど、苦労しているのが現状。経営判断に役立つ情報を出すと共に、投資家に有用な情報提供をすることが継続的な課題と認識している。

伊藤：中長期投資では、投資家はその会社が多様なリスクに向き合い分析し手立てを打っているか、その能力があるかを見る。企業は多様な人材を投入して様々な潜在的リスクを解析し備え、説明してほしい。投資家がどのようなリスクに関心があるか尋ねてみてもよい。

薗田：世界的に「レジリエント」がキーワードになっている。防災だけではなく「変化に対する強靭かつしなやかさ」という意味で、企業理念の共有、経営層のぶれない判断といった要素を統合的に考え、行動に結びつけることが重要。未来から現在を考えるバックキャスティングでは、過去から現在までの成功体験を一度全て捨てて、未来の価値観をベースに、全く新しい発想で、どのような仕組みが必要かを考えてほしい。

藤田：今まではまずプロダクトが出来上がり、それを何に使うかといったフォーキャスティングの思考が強かった。バックキャスティングの考え方に取り組んではいるが、将来を見つめる方法には正解がなく、まだ確立は出来ていない。

伊藤：日本では長期的イノベーションはビジネス判断にも時間を要すると思われているが、世界ではイノベーションの芽となるベンチャー買収を短時間で判断するなど、長期的視野を持ちつつビジネスでの動きは速い。長期投資はせいぜい 3〜5 年のため、イノベーション＝長時間かかると説明すると投資家とのコミュニケーションに齟齬が生じるおそれがある。

薗田：富士通が ICT を活用して描く未来の姿、「ヒューマン・セントリック・インテリジェント・ソサエティ」と「現状」の結びつきが薄いように見える。2030 年の超長期を見ながら、2020 年を示すことが必要。難しいと思わずに「こうやったらできるかな」と発想をプラス思考に変えることが重要。

伊藤：日本企業は CIO や CFO が会社の戦略決定に関与することが少なく、ビジネスモデルの革新にまだ ICT を活用出来ていない。富士通は日本を代表する ICT 企業の一社として、統合報告でそのお手本を示すとともに日本の産業界に有益なサービスを提供してほしい。

湯浅：従来、富士通の CFO は財務経理部門出身だったが、現 CFO は前職が経営戦略室長。今年から財務経理部門に加えて経営戦略も改めて兼務しており、個人的にも企業経営における財務と戦略の結びつきの重要性という面で新たな刺激を受けている。

伊藤：それは素晴らしい。これからのレポーティング、つまり統合報告の役割は組織の実態を変えること。富士通がグローバルマトリックス体制を構築してその枠組みで統合報告を行うのなら、組織も「統合」となるようにレポーティングを契機に会社を変革し、そのベストプラクティスとなってほしい。

安井：現在は社外への情報開示を行う部署が複数に分かれているため発信内容がバラバラで、それが社内での意思決定にも影響を及ぼしている。対外的発信を意識した組織を設けコーポレートコミュニケーションとして統一していく必要を感じている。

伊藤：富士通をはじめ日本企業は技術を大切にするが、技術によって富士通の企業価値をどのくらい高められるのかを意識して、取り組みをバリューに転換してほしい。バリューによって稼ぐ力を高め、経営層から一般社員まで「イノベーションを生むために稼ぐ、そして企業価値を上げる」とマインドを変えることが必要。3 か年の中期計画を立てる上でも 10 年後を視野に入れなくてはいけない。

【藤田副社長総括】

取締役会の討議を経営会議に反映させるなど社外の視点を経営に取り込んでいるが、本日のお話しを伺い、富士通としての社外への発信力をさらに高める必要を感じた。今後、統合報告を中心としたコミュニケーションを通じて投資家やステークホルダーの方とのエンゲージメントを強化し、それを企業価値の向上に役立てられるよう、レポーティングひいては組織のあり方を検討していきたい。

（注）SDGs（Sustainable Development Goals：持続可能な開発目標）：
国連が 2000 年に定めたミレニアム開発目標（Millennium Development Goals：MDGs）が達成期限を迎える 2015 年以降の開発課題。気候変動、エネルギー問題、災害、格差などのより幅広い課題に対応することを目指し、17 の目標と 169 のターゲットが 2015 年 9 月の国連総会で採択予定。

ステークホルダーダイアログの様子

お客様とともに

お客様の満足度向上のために

社会や経済の環境がめまぐるしく変化し、将来の予測が困難な時代においては、お客様の要望や利用シーンの変化を素早く的確に捉え、“お客様起点”で発想・行動しながら自らを変革していくことが求められます。

富士通では、「経営品質向上プログラム」(注1)を採用したマネジメント革新に取り組むとともに、お客様の変化に合わせて革新し続ける企業風土を作り上げるために様々な取り組みを実施しています。

（注1）経営品質向上プログラム：
世界的な経営革新のデファクト・スタンダードとされる米国「マルコム・ボルドリッジ国家品質賞」を範とした「顧客本位に基づく卓越した経営」を実現するためのフレームワーク。

お客様とともに「フィールド・イノベーション」を推進

富士通グループが取り組んでいる「フィールド・イノベーション」は、「ICTは、人の作業を支援し、プロセスを効率化するための道具である」という原点に立ち返って「人」と「プロセス」に着目した活動です。お客様の業務現場で「人」と「プロセス」と「ICT」を可視化し、本質的な経営課題を明らかにしたうえで、現場の知恵を結集し、ICTの利用価値を高めていきます。

こうして経営課題を可視化することで、トップの意思の下、お客様の継続的な経営革新につなげています。また、これまで携わった多数の実践例から学んだ経験を基に富士通グループも自らを革新し続けています。

フィールド・イノベーション事例　－東京ガス株式会社様－

東京ガス様では、経営戦略に基づき北関東方面へガス導管を延長しています。これに伴い供給設備管理センターが管理する保守対象設備が北関東に拡大し、点検のための移動時間が増えることが予想されました。そこで、安全かつ効率的な業務体制を確立するためにフィールド・イノベーションを導入、フィールド・イノベータ（以下、FIer：エフアイヤー）とともに移動時間の短縮や業務の平準化、若手人材の育成に取り組みました。

業務実態の可視化で隠れた課題を表出

FIerは職員に同行して現場作業観察を実施。また業務量調査やPC操作履歴の調査、業務記録分析やインタビューなども行いました。すると日常点検業務では年間の総業務時間の半分が移動時間であることなどが判明。移動時間の短縮という課題が明らかになりました。移動時間を短縮するため、職員とFierは、新しい移動モデルを検討。従来は供給設備管理センターを基点に各施設を往復していましたが、センター出発後に複数の施設を点検しながら移動するモデルを検討、シミュレーションし、最適な移動モデルを作りました。

品質工学に基づく点検業務の平準化

また、「品質工学」の手法を用いて点検・整備周期を見直し。過剰な点検を見直すことでコスト削減や点検業務の負荷軽減を図り、従来よりも点検周期を短くすべき設備ではさらなる安全性の向上を図るなど、業務を平準化しました。さらに、一人で様々な設備の点検ができるよう若手仕事研究会を開催、若手のスキル向上に取り組みました。

ICTの活用で報告業務の効率化を目指す

従来は設備ごとに専用の書類を使用し、事務所に戻ってからシステム入力していた点検報告をタブレット＆クラウドサービス方式に移行。これにより点検報告業務の効率化が見込まれています。

今回フィールド・イノベーションを通して隠れた課題が明らかになり改善案を具体化・整理することができました。これにより将来の広域化に対応できる準備が整いました。

・お客様事例：東京ガス株式会社様
http://jp.fujitsu.com/fieldinnovation/casestudies/case25/

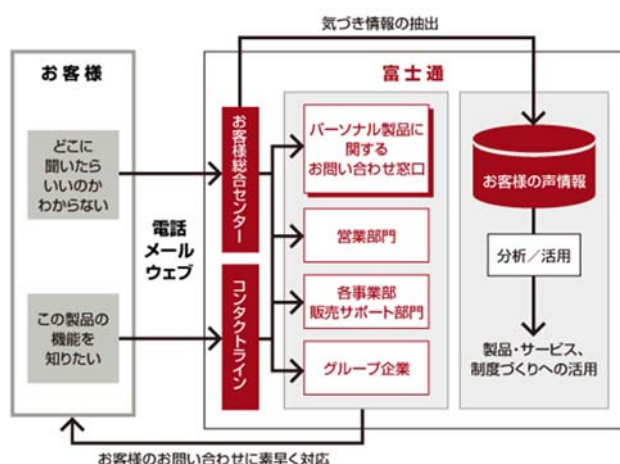
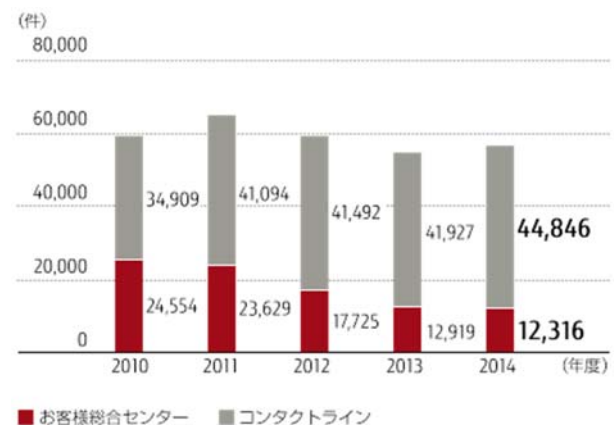
富士通お客様総合センター／富士通コンタクトラインの運営

2003 年に開設した「お客様総合センター」は、製品・サービスの問い合わせ先が不明なときや特定できないとき、その他お困りのときなどにご相談いただける窓口です。また、購入前に製品の機能や価格を知りたいとお考えのお客様に迅速にお答えできるように、2005 年からはお問い合わせ窓口を「富士通コンタクトライン」に統一し、専用の電話を開設しています。電話番号はホームページやカタログ、プレスリリース、宣伝広告に掲載しています。

「富士通お客様総合センター」と「富士通コンタクトライン」は、お客様のお問い合わせを最適な部門に素早くつなぐ役割を果たしています。また、迅速な回答によってお客様満足度を高めるだけでなく、「お客様の声情報」を分析し、製品・システムの開発や品質向上に活用しています。

・富士通お客様総合センター／富士通コンタクトライン
http://jp.fujitsu.com/contact/customer/

富士通お客様総合センター／富士通コンタクトライン

気づき情報の抽出
お客様
どこに聞いたらいいのかわからない
この製品の機能を知りたい
電話
メール
ウェブ
富士通
お客様総合センター
コンタクトライン
パーソナル製品に関するお問い合わせ窓口
営業部門
各事業部販売サポート部門
グループ企業
お客様の声情報
分析／活用
製品･サービス、制度づくりへの活用
お客様のお問い合わせに素早く対応

お客様総合センターおよびコンタクトラインへの問い合わせ件数推移

個人のお客様向けパソコンサポート窓口

個人のお客様のご利用ニーズや環境の多様化に対応するために、富士通のパソコン技術相談窓口「パーソナル製品に関するお問い合わせ窓口」では、使い方やトラブルから修理に関するご相談まで、幅広く対応できる体制を構築しています。

お客様の声に基づく改善事例

事例①

「パソコンから出ている『ブルーライト』が気になる」というお客様の声を受け、2014 年 10 月および 2015 年 1 月発売モデルの一部に「ブルーライトカットモード」を標準搭載しました。ステータスパネルスイッチからワンタッチでオン・オフを設定することができ、ディスプレイ標準値の約 30%のブルーライトをカットします。

事例②

パソコンのリカバリディスクの作成に際し、お客様から「作業の流れや処理時間がわかりにくい」というご意見をいただきました。これに対応し、2014 年 5 月発売モデル搭載の「バックアップナビ」(注2) では、「現在、何枚目のディスクを書き込んでいるか」「処理時間がどれくらいかかるか」などを分かりやすく改良。安心してリカバリディスクセットを作成いただけるようになりました。

（注 2）「バックアップナビ」:
PC の設定やデータの保存・復元ができるプレインストール・アプリ。

・その他事例
http://www.fmworld.net/fmv/pickup/voc/?fmwofrom=fmv_relation

お客様とのつながりを大切に

ユーザー団体「FUJITSU ファミリ会」の活動

富士通の法人のお客様を会員とするユーザー団体として 1964 年に誕生した「FUJITSU ファミリ会」は、2014 年に創立 50 周年を迎えました。2014 年度末現在で約 3,700 会員が参加しており、国内最大の情報通信システムのユーザー団体です。また、本部および全国 11 支部と LS 研究委員会 (注 3) があり、会のスローガンである「語りあう夢、きそいあう知恵」の下、それぞれ活動を展開し、会員の皆様から高い評価を得ています。

活動内容は異業種交流・人材育成・情報収集の 3 分野にわたり、2014 年度は ICT に関してだけでなく、地域活性化やダイバーシティーをテーマにしたグループ研究活動/意見交換なども実施しました。また広報も充実させ、会員向けの会報「Family」を年 6 回、「e ふぁみり」（Web 版）やメールマガジンなどを随時発行しました。

（注 3）LS 研究委員会：
1978 年に、会員の発展に貢献する ICT の有効活用と先進コンセプト、先進技術の研究活動を目的に「ラージシステム研究会」として設立。2007 年に「FUJITSU ファミリ会」と統合し、LS 研究委員会として発足。

・FUJITSU ファミリ会
http://jp.fujitsu.com/family/

ショールーム「富士通トラステッド・クラウド・スクエア」

富士通トラステッド・クラウド・スクエアではクラウド、セキュリティ、モバイル、ビッグデータをはじめとする最先端のテクノロジー、サービスを紹介しています。

展示スペースにはスマートデバイスからスーパーコンピュータまでラインナップ。実機でのデモンストレーションなどを通じて、「人・情報・インフラ」の潜在力を引き出していくためのテクノロジーとサービスを体験していただけます。

・富士通トラステッド・クラウド・スクエア
http://www.fujitsu.com/jp/about/corporate/facilities/tcs/

富士通トラステッド・クラウド・スクエア

宣伝・広告の方針

富士通グループのあらゆる宣伝・広告活動は、法令や社内規定を遵守し、公正かつ適切な表示・表現を用いるよう努めています。2014 年度、富士通グループでの「景品表示法」違反事例はありません。

主な宣伝・広告活動

・番組提供：「世界の車窓から」、「ワールドビジネスサテライト」
・テレビ CM／新聞広告：「あなたの未来に。富士通の技術」、「変わろう、富士通と。」
・イベント協賛：「JSEC 高校生"科学技術"チャレンジ」、「お仕事体験テーマパーク　カンドゥー」

製品・サービスの品質および安全性に関する表示とラベリング

富士通では製品・サービスの品質および安全性に関する表示やラベリングについて、関連法令や社内規定の遵守を徹底しています。2014 年度は、品質および安全性に関する表示とラベリングの違反はありませんでした。

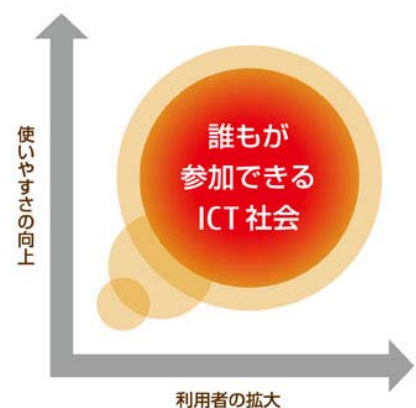
ユニバーサルデザイン

富士通グループでは、人々が安心・安全・快適、そして豊かに生活できる社会を目指して、「ICT のユニバーサルデザイン」を推進しています。

富士通のユニバーサルデザイン理念

富士通は、誰もが参加できる ICT 社会の実現を目指して、ユニバーサルデザインに取り組みます。すべての人にとって使いやすく、より多くの人の社会参加を可能にする製品やサービスを開発し提供していきます。

ユニバーサルデザインの 5 つの視点

製品やサービスをデザインするときに、この 5 つの視点を持つことで、先入観にとらわれることなく多様な人や状況に柔軟に対応します。

・五感をおぎなう

五感とは、触覚・嗅覚・視覚・聴覚・味覚です。視覚・聴覚などの違いによって、製品やサービスの利用が制限されないよう五感を補助し、多様な利用方法を提供します。

・身体をいたわる

体格・筋力・運動・姿勢などの身体能力や、車いすなどの利用の有無によらず、少ない負荷で利用できるように寸法・配置・操作方法を設計します。

・経験や文化を気づかう

多様な経験や文化を持つ利用者が理解でき、誤解を生じないよう、言葉や表現方法に配慮した情報を提示します。

・利用状況にそなえる

時間や場所・天候・利用者自身や周囲の状況などを考慮し、状況の変化に対応します。

・使いやすさを極める

安全性・安心感・効果・効率・満足感を高めるために、使いやすさを追求します。

2014 年度の活動事例

富士通が製造し、NTT ドコモ様より発売された「らくらくスマートフォン３」（型名 F-06F）は、画面に一度触れて確認できる操作性と、見やすさのために高いコントラスト比を実現するなど、従来らくらくスマートフォンで培ってきた高齢のお客様の使いやすさはそのままに、手になじみやすい形、洗練された一体感ある画面デザインを採用し、2014 年度グッドデザイン賞を受賞しました。

また、高齢のお客様の使いやすさを追求したパソコン「GRANNOTE」（LIFEBOOK AH）は、年代に合わせたディスプレイの配色設定や明るさ設定、高齢ユーザーにも聞き取りやすい高音域調節機能などを備え、富士通が主催する SNS サービス「らくらくコミュニティ」と併せ、2014 年度 IAUD アウォードを受賞しました。

・富士通ユニバーサルデザイン
http://jp.fujitsu.com/about/design/ud/

品質への取り組み

品質と製品安全に対する考え方

FUJITSU Way の企業指針に掲げた「お客様と社会の信頼を支えます」に基づき、品質を事業活動の根幹に関わる事項として捉え、その維持・向上にたゆまず取り組んでいます。

「富士通グループ品質憲章」に基づく品質保証活動

「品質」は富士通グループのブランド価値の基盤であり、お客様に製品・サービスを安心して使っていただくことが富士通グループのビジネスを支える根源です。こうした考えの下、富士通は、1994 年 6 月、国内の製造物責任法施行（1995 年 7 月 1 日）に先立って、「富士通グループ品質憲章」の前身である「富士通製品安全憲章」を制定しました。

今日では、安全は品質の一部であるとの考えに基づき「富士通グループ品質憲章」を制定し、製品の品質に関する各種規程・技術基準などの改訂・制定を行い、新入社員教育や技術部門の集合教育、品質会議などを通じて、周知・徹底に取り組んでいます。

お客様およびお客様を取り巻く事業環境の変化を先取りした製品・サービスを提供し続けるために、設計から評価・生産・販売・サポートまでのすべての過程で、「富士通グループ品質憲章」に定める次の指針に基づいた品質保証活動を実施しています。

指針

・お客様起点での品質追求
・変化を先取りした品質づくり
・社会的責任を果たす品質の確保
・三現主義（現場、現物、現実）による継続的改善
・ビジネスパートナーと連携した品質向上
・品質情報の公開と対応
・品質を考える人づくり

また、事業活動のあらゆる面において「安全性」を重視するという方針に基づき、設計上の安全確保、製品事故情報の収集と開示、事故への迅速な対応に努めています。

品質・安全性関連規定の体系

FUJITSU Way
富士通グループ品質憲章
製品・サービス品質マネジメント規程
品質保証体制を構築し、品質保証活動に継続的に取り組むために必要となる事項を定めた規程
製品・サービス安全推進規程
品質保証体制を構築し、安全推進活動に継続的に取り組むために必要となる事項を定めた規程
製品・サービス出荷・登録・リリース規程
製品・サービスを出荷・登録・リリースする際の遵守すべき事項を明確にし、出荷可否判断を実施することを定めた規程
ハイセイフティ用途向け製品・サービス取扱規程
ハイセイフティ用途（極めて高度な安全性が要求される用途）における製品・サービスの取扱いを定めた規程
製品・サービスクレーム対応規程
製品・サービスに不具合が生じた際の対応などについて、必要となる事項を定めた規程

製品・サービスの安全に関する実践方針

富士通グループは、安全・安心な社会を構築するという社会的責任を認識し、富士通グループの事業活動のあらゆる面において製品・サービスの安全性を常に考慮し、次の方針の下で実践しています。

1. 法令等の遵守

製品・サービスの安全に関する法令を遵守します。

2. 安全確保のための取り組み

製品・サービスの安全を確保するため、さまざまな利用態様を踏まえて製品・サービスの安全化を図り、必要に応じた対策を行います。さらに法令で定められた安全基準に加え自主安全基準を整備、遵守し、継続的な製品・サービスの安全性向上に努めます。

3. **誤使用等による事故防止**
お客様に製品・サービスを安全に利用いただくため、取扱説明書、製品本体等に誤使用や不注意による事故防止に役立つ注意喚起や警告表示を適切に実施します。

4. **事故情報等の収集**
製品・サービスの事故情報および事故につながり得る情報等の安全性に関する情報をお客様等から積極的に収集します。

5. **事故への対応**
製品・サービスに関して事故が発生した場合、直ちに事実確認と原因究明を行い適切に対応します。製品・サービスの安全性に問題がある場合、お客様等に情報提供を行うとともに、製品回収、サービスの修復、その他の危害の発生・拡大の防止等の適切な措置を講じます。富士通グループは、重大製品事故が発生したときは、法令に基づき、迅速に所轄官庁に報告を行います。

品質保証体制の確立

品質マネジメントシステム

富士通グループは、ICT がもたらす恩恵を誰もが等しく安心して享受できるよう、すべての製品・サービスにおいて、お客様が満足するレベルの品質を実現することを目標としています。

そのために、品質マネジメントシステム（Quality Management System:QMS）を構築・運用しています。QMS の運用にあたっては、ISO などの国際的な認証規格に照らして PDCA サイクルの進捗を定期的に検証し、より良い品質の実現を目指してプロセスの改善を図っています。

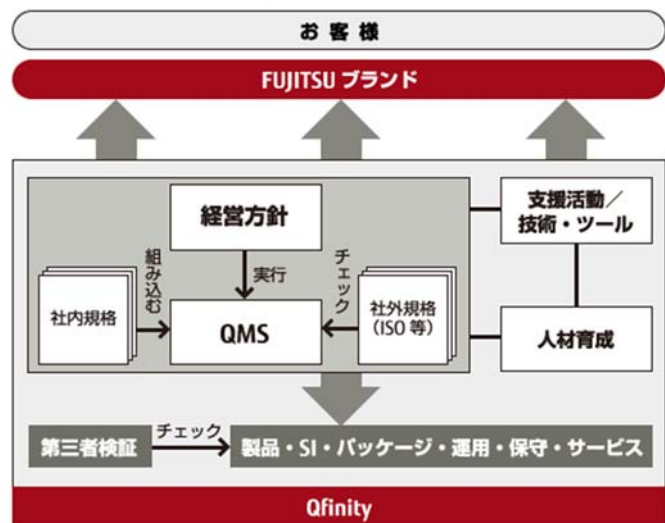
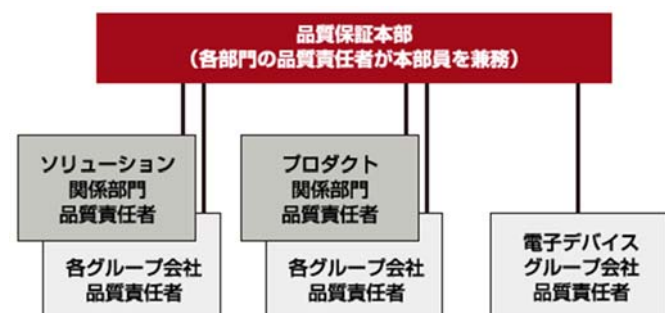
QMS を中心とした品質保証活動

ISO9001 認証取得状況

富士通は、QMS の下で継続的なプロセス改善に取り組んでおり、2014 年度末現在、24 本部が、ISO9001 認証を取得しています。

品質保証の推進体制

富士通は、品質の高い製品・サービスをお客様に提供できるよう、各部門およびグループ会社に、品質改善業務の専門部署を設置しています。

また、専門部署の代表者を含めた品質保証本部では、組織の枠を越えた情報共有や対策などの施策立案、仕組みの改善を行うことで、お客様への付加価値を生み出す品質マネジメントシステムの確立に努めています。

品質保証推進体制

製品・サービスの重大な品質問題発生時の対応体制

富士通では、製品・サービスに重大な品質問題が発生した場合には、リスク管理規程に従い、役員および社員は、直ちにリスク・コンプライアンス委員会へ報告し、あらかじめ定めた報告体制に従って部門長へ報告することとしています。部門長は、対応状況を随時リスク・コンプライアンス委員会に報告し、指示があればそれに従います。また、解決のめどがついた際、顕在化したリスクの顛末・再発防止策などをリスク・コンプライアンス委員会へ報告します。リスク・コンプライアンス委員会は、それらを取締役会、経営会議、またはリスク・コンプライアンス委員会へ報告するよう、部門長に指示することができます。

製品安全に関する情報の開示

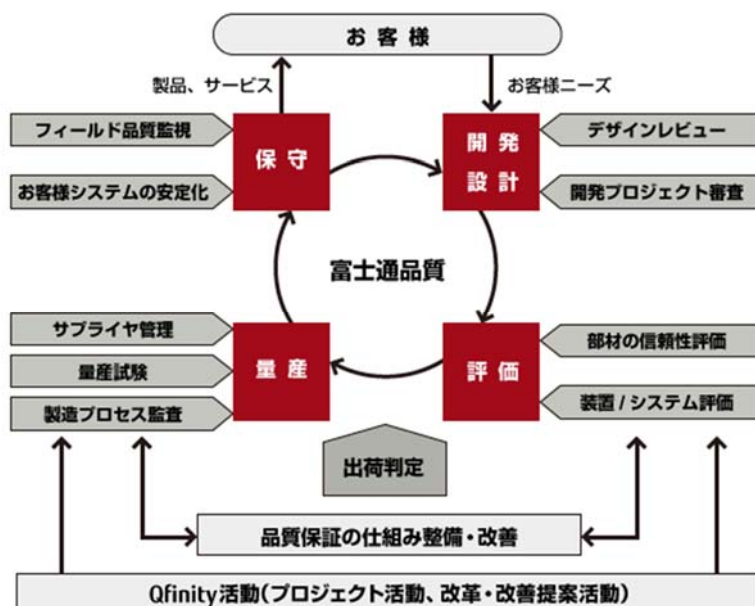
製品安全に関する問題が発生した場合は、速やかにお客様にお知らせするために、富士通ホームページの「製品安全に関する重要なお知らせ」に情報を開示しています。2014 年度は、富士通製品で 1 件の重大製品事故（火災原因の可能性）が発生しました。本件については、適切に関連法令（消費生活用製品安全法）に従い、消費者庁へ報告すると共に同内容をホームページに掲示しました。

・製品安全に関する重要なお知らせ
http://www.fujitsu.com/jp/support/safety/

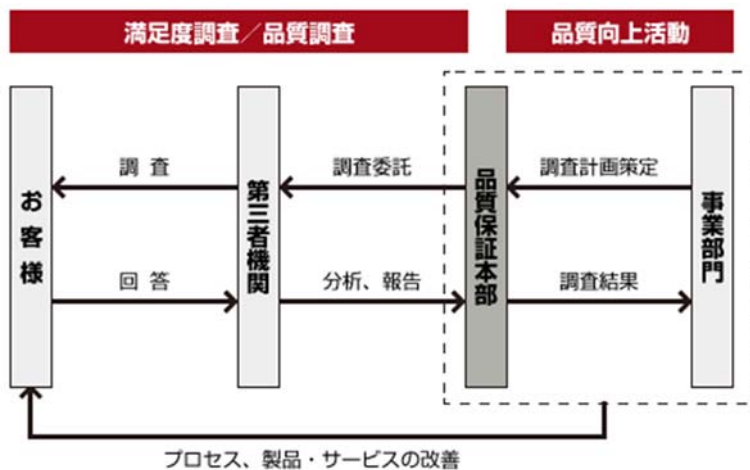
客観的な視点による製品・サービスの品質保証活動

製品・サービスの提供にあたっては、お客様起点の考え方に基づき、開発時のデザインレビューだけでなく、開発・製造プロセスにおいても、「お客様のニーズ・期待への適合性」を評価基準とした審査を実施しています。

こうした仕組みを通じて、客観的な視点から、お客様の期待される価値を実現した製品がお届けできるよう努めています。

品質保証活動の流れ

第三者機関による満足度調査および品質調査

製品・サービスについては、第三者機関によるお客様の満足度調査および品質調査を実施し、特に「信頼性満足度」では高い評価を頂いています（2014年度は3製品の調査を実施。回収数は1,749）。これらの結果は、社内関連部門に通達し、次の製品・サービスの開発に反映させています。

満足度調査、品質調査

新興国での品質向上の取り組み

中国・アジア地域でのインテグレーションサービスの拡大に伴い、さらなるサービスの品質向上を目指して現地の品質体制強化や人材育成に力を入れています。例えば、中国では、システムの運用・保守を担当するプロジェクトにおいて、SEの契約や作業プロセスなどに関する定期点検を行うとともに、現地従業員に向けた品質に関する意識向上の研修などを実施しています。今後、このような取り組みをアジア全域に拡大していく予定です。

安全な製品づくりを支える専門家の育成

富士通では、製品の安全性を確保するため、2003年度から「安全規格エキスパート」という独自の認定制度を設けています。所定の教育修了者を品質保証本部の製品安全担当部門が認定する制度で、2014年度末で198名を登録しています。

安全規格エキスパートは、デザインレビュー時（開発初期から出荷判定までの各プロセス）に、製品の安全性を確認します。安全が確認できない場合は最終的な出荷判断を受けることができない仕組みとしています。レビューにあたっては、国内・海外・富士通独自の安全要求事項への適合性に加え、過去の製品における障害の再発を防ぐ観点から確認しています。なお、安全規格エキスパートは、年2回のフォローアップ教育と年1回の資格更新テストを受けることで、スキルの維持・向上を図っています。

また、製品設計においては、製品固有の潜在リスクや利用形態によるリスクなど、使用者の視点に立ったリスクアセスメントが求められています。そこで富士通は、2010年度に、製品安全リスクアセスメントを実施するための社内基準を整備するとともに、「製品安全リスクアセッサー」の育成を開始しました。2014年度末現在160名の製品安全リスクアセッサーを登録しています。

安全規格エキスパートの教育風景

カスタマー・バリューの追求に向けて

Qfinity

富士通グループでは 2001 年度から、より高いカスタマー・バリュー（CV）の実現に向け、社員一人ひとりが主役となり、製品やサービス、仕事や人材のクオリティを向上し続ける「Qfinity」に取り組んでいます。「Qfinity」とは、Quality（質）と Infinity（無限）を合体させた造語で、「無限にクオリティを追求する」という富士通の姿勢を表現しています。さらに、2015 年度からは従来の質改善を中心とした取り組みに加え、CV を追求するチーム活動を通じたイノベーティブな組織風土づくりにも力を入れていきます。

・2014 年度 プロジェクト活動件数：5,878 件
・2014 年度 改革・改善提案件数：54,461 件
（2015 年 3 月 31 日現在）

この Qfinity を全社で推進するために、教育、ツール･ノウハウの提供、表彰、イベントを行っています。教育では基礎力、技術力に加え、個別指導で実践力を高めています。また、目標・プロセスのベンチマークや技術・ノウハウの共有に向け、イントラネット上に「Qfinity システム」を構築し、すべての活動を公開するとともに、全社が一同に介し、活動事例を発表する「Qfinity 全社大会」を毎年開催しています。さらに優秀な活動は創立記念日に表彰しています。そのほか、Qfinity の進め方や課題解決手法などについてまとめたハンドブックや教材、優秀な活動に取り組んだ社員の苦労話なども富士通グループ内で共有しています。

これらの取り組みを通じて一人ひとりが「仕事の質」を追求し、富士通グループの力を高めていきます。

Qfinity 全社大会の様子

Qfinity ハンドブック

お取引先とともに

お取引先に関する基本的な考え方

富士通グループのビジネスは、国内外の多くのお取引先に支えられており、それらのお取引先と相互に切磋琢磨を積み重ねることで、長期的な信頼関係を構築し、良きパートナーとしてお互いが自己の力を一層発揮できるよう、共存共栄の関係を築いています。

CSR 調達の推進

CSR 調達への取り組み

富士通は、「お取引先との共存共栄」「お取引先の公平・公正な評価・選定」「CSR に配慮した調達活動の推進」を調達方針として掲げ、グローバルな調達活動を行っています。調達にあたっては、サプライチェーン全体において CSR の推進を図るという観点から、お取引先とともに CSR を踏まえた調達活動に取り組んでいます。

お取引先に対しては、人権尊重、労働、安全衛生、公正取引などに関する要請事項をまとめた「CSR 調達指針」を 2006 年 3 月に公表し、書面で遵守を依頼しました。

なお、2007 年からは、お取引先の CSR 活動の体制や進捗状況を確認するための書面調査を毎年実施しています。2014 年度は約 530 社に対して実施し、このうち主要なお取引先約 200 社については、約 9 割が CSR 活動に積極的に取り組んでいるという結果でした。

・富士通調達方針・富士通 CSR 調達指針
http://procurement.fujitsu.com/jp/kihon.html
・富士通 CSR 推進ガイドブック　（398KB / A4・20 ページ）
http://img.jp.fujitsu.com/downloads/jp/jcsr/csr-guidebook1111.pdf

紛争鉱物への対応

富士通は、紛争鉱物[注 1]にかかる企業の責任を重要な CSR 課題の 1 つとしてとらえ、グループ会社やお取引先と連携して、調達活動におけるサプライチェーンの透明性の確保と責任ある鉱物調達の実践に取り組んでいます。2014 年度は、お取引先に対する調査、お客様からの問い合わせに対する回答、一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）の「責任ある鉱物調達検討会」への参加による情報収集などの活動を行いました。

（注 1）紛争鉱物：

紛争鉱物とは、その採掘や取引が武装集団の資金源となり紛争を助長している、あるいは人権侵害、労働問題などと密接に関連している鉱物のこと。米国の「金融規制改革法」では、コンゴ民主共和国および隣接国において産出される鉱物のうち、タンタル、錫、金、タングステン、その他、米国国務省が判断する鉱物を紛争鉱物として、米国上場企業に対し、紛争鉱物を使用する場合の米国証券取引委員会（SEC）への報告義務などが定められた。

調達担当者への周知・徹底

富士通では、調達部門の担当者に対し、教育や研修などを通じて CSR に配慮した調達活動を行うよう周知・徹底しています。

2014 年度は、引き続き CSR 調達、グリーン調達のほか、下請法や派遣法などのコンプライアンスや、調達活動における情報セキュリティ・個人情報保護などをテーマに集合研修を実施しました。2015 年度においても同様の教育を継続し、調達担当者の CSR に対する意識のさらなる向上を目指します。

お取引先と連携したCSRの推進

グリーン調達の推進

富士通グループは、地球環境に配慮した部品・材料や製品の調達に関する基本的な考え方を「富士通グループ グリーン調達基準」にまとめ、お取引先とともにグリーン調達活動を推進しています。

具体的には、すべてのお取引先に、環境負荷低減活動を継続的に実践するための仕組みである「環境マネジメントシステム（EMS)」（原則として第三者認証）の構築をお願いしています。加えて、部材関連のお取引先には、化学物質管理を確実に実施するための仕組みである「製品含有化学物質管理システム（CMS（注2))」の構築をお願いしています。CMSについては、当社監査員が、お取引先の製造拠点を直接確認し、CMSの構築状況・運用状況を監査しています。監査の結果、不十分な点が見つかった場合には、是正要請や構築支援などを行っています。

また、「お取引先のCO2排出量削減の推進」にも取り組んでいます。具体的には、活動事例や活動方法などを記載した資料の提供や説明会などで、お取引先に本テーマの重要性をご理解いただき、目標を持った活動を開始していただくようお願いしています。今後も富士通グループは、サプライチェーンにおける環境負荷低減に取り組んでいきます。

（注2）CMS：
Chemical substances Management Systemの略。製品に含有する化学物質を適正に管理するための仕組み・体制のこと。

・グリーン調達
http://jp.fujitsu.com/about/csr/eco/procurement/
・お取引先のCO2排出量削減の推進
http://jp.fujitsu.com/about/csr/eco/procurement/
・富士通グループ グリーン調達基準
http://procurement.fujitsu.com/jp/green.html

サプライチェーンBCMの強化

大規模災害など不測の事態においても製品・サービスを安定的に供給するためには、サプライチェーン全体のBCM（事業継続マネジメント）強化が不可欠であるという考えの下、富士通は2007年度からお取引先のBCM能力向上を継続的に支援しています。

毎年実施しているお取引先へのBCM取り組みに関するアンケート調査について、2014年度は、主要お取引先約690社（約1,880拠点）に対して実施しました。アンケート調査で集められた延べ約1,820拠点（9月30日時点）については分析を行い、お取引先へのフィードバックを実施しています。

このアンケート調査について、富士通では独自に内容を策定していましたが、2013年度にJEITA（電子情報技術産業協会）資材委員会傘下に検討分科会が設けられ、セットメーカーと部品メーカーが参画し、業界として標準化に向けた取り組みが始まりました。お取引先に求められる供給責任にフォーカスした調達視点でのリスク管理事項を網羅したアンケート調査フォームの策定が進められ、2014年9月にはJEITA資材委員会から一般公開されました。富士通もこの分科会活動へ積極的に参画しており、2014年度のアンケート調査から活用しています。

そのほか、ソリューション関連の主要お取引先約220社に対しても毎年BCM取り組みに関するアンケート調査を行っており、分析のうえ、フィードバックを実施しています。

コンプライアンスの徹底

富士通グループでは、サプライチェーン全体におけるコンプライアンスの徹底に努めています。毎年、お取引先のサプライチェーンにおけるコンプライアンス体制構築の状況や実態を把握するための書面調査を実施し、コンプライアンスの徹底状況を確認しています。また、労働問題などリスクの高い地域や物品を特定し、当該地域からの調達有無を把握するとともに、リスク評価を踏まえた取引を推進しています。

また、反社会的勢力による被害を防止する（活動の助長もしない）ために、お取引先との契約書に反社会的勢力などの排除条項を明記しています。富士通グループはお取引先を含め、反社会的勢力との関わりを一切持ちません。

情報セキュリティ対策の推進

富士通グループは、お取引先とともに「情報セキュリティ事故撲滅」を掲げ、情報セキュリティ事故の予防、再発防止のための教育・啓発・監査・情報共有などの施策を継続的に実施しています。

近年では、クラウドなどの外部サービスやソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）の業務利用が拡大傾向にあり、スマートフォンやタブレットPCなどのスマートデバイスの使用機会も急増しています。メール誤送信、PCやスマートデバイスの盗難・紛失だけでなく、内部犯行、サイバーテロなどの新たな情報漏えいリスクをも抑止する必要があります。こうした現状を踏まえ、お取引先に業務を委託する際には、海外も含め、富士通と同レベルの情報セキュリティ管理、個人情報の取り扱いを規定し、教育・啓発を推進しています。さらに、お取引先の情報セキュリティに重大な問題が発覚した場合や改善が見られない場合には、取引の見直しや新規発注の停止などを実施しています。

また、海外のお取引先と連携したオフショア開発においても、国内と同様の情報セキュリティ対策に取り組んでいます。

2014年度の主な取り組み

- **情報セキュリティ研修会（2014年10～11月）**
  約950社／約1,200名受講
  （仙台、東京、川崎、千葉、名古屋、大阪、高松、福岡、沖縄）
- **出前研修会（2014年6月～2015年3月）**
  約45社／約1,600名受講
- **お取引先新卒者向けワークショップ（2014年6月）**
  約50社／約300名受講（東京、大阪）
- **お取引先リーダ向けワークショップ（集合・出前）（2014年7月～2015年2月）**
  約30社／約70名受講（東京、大阪）
- **お取引先の情報セキュリティ対策状況の書面調査（2015年2月～3月）**
  約1,600社に対し実施
- **情報セキュリティ対策状況の監査（立入調査）（2014年4月～2015年3月）**
  約150社に対し実施

お取引先コンプライアンスラインの運用

富士通は、2009 年 8 月からお取引先コンプライアンスラインを設置しており、富士通の調達活動におけるコンプライアンス違反行為やその疑念がある行為に関する通報を受け付けています。社内／社外のそれぞれに窓口を設けて、通報いただいた内容の事実関係を確認、調査のうえ、速やかに対応しています。

なお、富士通が通報いただいた方やそのお取引先に対して不利益な取り扱いをすることは内部通報規定で禁止しています。

・お取引先コンプライアンスライン
http://jp.fujitsu.com/about/compliance/complianceline/

お取引先とのパートナーシップ

富士通は、1997 年にお取引先評価制度を定め、部材関連のお取引先のうち主要なお取引先約 200 社に対して、「品質」「技術」「価格」「供給」「環境／信頼」などの観点から評価する総合評価プログラムを運用しています。2008 年度からは、「CSR」「情報セキュリティ」「BCM」に関する書面調査の結果を含めて評価しています。

ソリューション関連のお取引先に対しても、2004 年に定めた評価制度を 2013 年度に一部改定し、約 1,300 社の評価を実施しています。中でも主要なお取引先約 220 社については、その結果をフィードバックしました。

また、主要なお取引先を中心に、経営層が対話形式で評価結果をダイレクトにフィードバックするとともに、ビジネス展望や調達戦略を説明するビジネスミーティングを開催しており、2014 年度は 56 回実施しました。

お取引先懇親会の開催

富士通は、1997 年からお取引先懇親会を開催しています。懇親会では、富士通の事業に対して顕著な貢献のあったお取引先に感謝状を贈呈するとともに、社長メッセージや購買担当執行役員からのプレゼンテーションを通じて、富士通の事業計画に基づく調達方針などを共有するなど、パートナーシップの強化に努めています。

2014 年度は 2015 年 1 月に懇親会を開催し、国内外のお取引先約 340 社から、約 630 名にご参加いただきました。

お取引先懇親会

株主・投資家とともに

株主・投資家に関する基本的な考え方

富士通グループは、FUJITSU Way の企業指針に掲げた「企業価値を持続的に向上させます」に基づき、戦略的な事業展開と効率的な経営を行い、かつ健全な財務体質を維持しつつ、長期にわたる安定的な利益の拡大と成長を実現することで、企業価値を持続的に向上させ、株主・投資家の期待に応えます。

また、株主・投資家の皆様に、このような企業価値向上の取り組みとその成果を理解いただけるよう、事業活動の状況や財務情報を適時・適正に開示し、経営の透明性を高めます。

情報開示に関する基本方針

富士通は、金融商品取引法などの法令および上場している証券取引所の定める規則に従い、公平性・継続性を重視した情報開示を行っています。

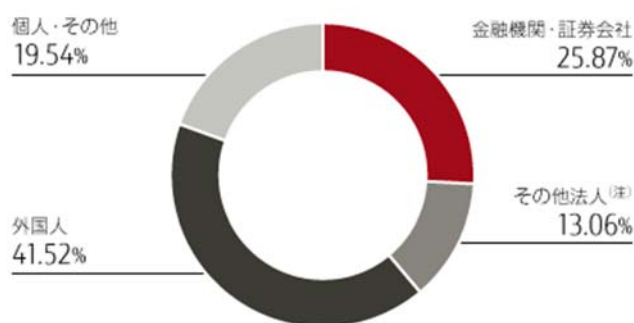
また、法令や規則で開示を要求されていない情報であっても、株主や投資家などステークホルダーの皆様にとって、当社に対する理解を深めていただくために有効であると当社が判断したものに関しては、積極的に開示していく方針です。

株主還元の基本方針

富士通の定款第 40 条に規定される剰余金の配当などにおける取締役会に与えられた権限の行使に関する基本的な方針は、株主の皆様に安定的な剰余金の配当を実施するとともに、財務体質の強化および業績の中長期的な向上を踏まえた積極的な事業展開に備えるため、内部留保を充実させることにあります。また、利益水準を勘案しつつ内部留保を十分確保できた場合には、自己株式の取得など、より積極的な株主の皆様への利益還元を目指しています。

2014 年度の連結営業利益および連結当期利益は前年度比で増益となりました。しかしながら、親会社の所有者に帰属する持分（自己資本）は、従業員の退職給付に係る積立不足額を連結貸借対照表に計上する前の水準には届いておらず回復途上にあります。また、2015 年度の連結業績は、米ドルに対しユーロ安が急速に進行した影響を受け一部の欧州拠点の業績が悪化するほか、ビジネスモデルの変革を加速させるための戦略投資も見込んでいることから 2014 年度に比べ減益となる見込みです。

このような状況を踏まえ、2014 年度の期末配当は、当社の安定配当方針に基づき、1 株あたり 4 円としました。2014 年度の年間配当は、中間配当を 4 円としましたので、期末配当と合わせて、1 株あたり 8 円となります。

所有者別出資比率（2015.3.31 現在）

(注)富士電機株式会社が退職給付信託として信託銀行に信託している当社株式118,892千株は、「その他法人」に含めております。

株主・投資家とのコミュニケーション

富士通は、機関投資家・証券アナリスト向けの説明会、個別取材への対応、国内外の投資家訪問、Web サイトによる情報発信など、国内外での IR 活動を通じて、投資家の皆様とのコミュニケーションを図っています。

また、プレスリリースを積極的に行うなど、マスコミを通じた個人投資家や社会への情報伝達に注力し、フェア・ディスクロージャーに努めています。

株主総会では、株主の皆様が質問しやすい環境づくりに努めています。また、社長自らの言葉で株主の皆様へ経営方針を説明しています。株主総会会場では、富士通の製品を展示し、説明員が富士通の技術やサービスを紹介しています。加えて、地方在住の株主の皆様にも株主総会の雰囲気を感じていただけるよう、全国に地方中継会場を 4 カ所設けており、地方中継会場だけで約 1,000 人の株主の皆様にご参加いただいています。さらに、株主総会の模様は、後日、富士通のホームページで公開しています。

国内外での各種ミーティングの開催

富士通は、国内の機関投資家や証券アナリストの皆様に対して、決算説明会や経営方針説明会、事業説明会を開催しています。

海外の機関投資家の皆様に対しては、定期的に欧州と北米で海外ロードショー（投資家向け説明会）を開催するほか、現地のスタッフが投資家に対する個別訪問を行っています。2014 年度の国内・海外の機関投資家・証券アナリストとの個別取材件数は、1095 件（海外約 63%、国内約 37%）でした。

個人株主・投資家の皆様とのコミュニケーション

個人の株主・投資家の皆様に対しては、中間決算時と本決算時に「中間報告書」「報告書」を発送するほか、アナリスト向け説明会で用いた IR 資料や決算説明会の資料・映像などを 迅速に公開しています。

IR サイトによる情報発信

富士通は国内外の IR サイトで、富士通についての紹介や各種開示資料など、株主・投資家の皆様に知っていただきたい情報を発信しています。国内で開催している説明会の資料は、英文版を作成して海外 IR サイトに掲載しています。

IR サイトでは、株主総会議案を早期に公開するなど、IR 活動を通じて富士通への理解が深まるように、情報開示とコミュニケーションの促進を図っています。

2014 年度の主要 IR 活動実績

		2014年 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2015年 1月	2月	3月
国内	株主総会			•株主総会									
	経営方針説明会		•経営方針説明会							•野村IF(注1)			
	決算説明会	•本決算			•1Q決算			•2Q決算			•3Q決算		
	事業説明会	•R&D					•沼津工場			債券IR•		食農クラウド•	三重工場•
海外	ロードショー		•英国	•欧州			•アジア		•英国 •米国				アジア•

(注1)野村インベストメントフォーラム

社会貢献活動

富士通グループは、

豊かで夢のある未来の実現に向けて、

多様な社会貢献活動を展開しています。

社会貢献活動の考え方

富士通グループは、豊かで夢のある未来の実現に向けて、ICT を活用してお客様・地域社会・世界の人々と新たな価値や知恵を共創し、地球と社会の持続可能な発展に貢献したいと考えています。

社会貢献活動においては、「ICT の裾野の拡大」「挑戦の支援」「地域との共生」「環境」の 4 つを柱に、多種多様なステークホルダーと連携し、グループ全社員が積極的に参加して活動を展開しています。

なお、活動の活性化とベストプラクティスの共有を目的に、活動の実施記録を社内システム上で蓄積・公開し、そのデータベースを活用した社内表彰を実施しています。

社員のボランティア活動支援

富士通グループは、社会に対する社員一人ひとりの積極的な貢献活動を支援するため、ボランティア活動支援制度を整備しています。また、各事業所が所属する地域コミュニティーをより良いものとするため、地域の特性に沿った各種活動プログラムを展開しています。

このような取り組みの結果、2014 年度 に全世界の社員が実施したボランティア活動の合計時間 (注) は、14.5 万時間 でした。

（注）ボランティア活動の合計時間：
「総活動時間=Σ参加者×活動時間」で算定。富士通グループが主催するイベントの場合は、参加者に社員の家族やステークホルダーを含む。また、就業時間内外でのボランティア活動を含む。

ボランティア活動支援制度

社員のボランティア活動を支援するため、以下の制度を設けています。

・**青年海外協力隊／シニア海外ボランティア参加のための休職制度**：最高 3 年間
・**積立休暇**：年 5 日支給とし、最高 20 日まで積立可（ボランティアを含む特定の目的に利用）

学術・教育の振興、文化・協賛活動

富士通 JAIMS の運営

富士通 JAIMS は、富士通の提唱により非営利な教育活動を目的に設立された財団法人で、大学院レベルの教育を提供しています。その母体である「JAIMS」は、1972 年に日米の架け橋となる人材の育成を目的として、東洋と西洋の文化が融合するハワイに設立されました。以降、55 カ国から約 23,000 名の卒業生を輩出したほか、2006 年には外務大臣表彰を受賞するなど、JAIMS の活動は国際交流を促進させ、対外的にも高く評価されてきました。

GLIK の参加者たち

2012 年 7 月には、近年グローバルビジネスで特に重要な役割を果たしているアジアとの連携を強化するために「一般財団法人富士通 JAIMS（以降、富士通 JAIMS）」を日本に設立し、2013 年 4 月からは富士通 JAIMS を本部として新たな形で活動をスタートしました。バーチャルなマルチキャンパス・ネットワークというユニークな構想の下、ハワイキャンパス（JAIMS）、アジアのパートナーとともに柔軟かつ多元的な知の連携を推進することで、「アジア・パシフィック地域の人材開発と知の共創による新たなコミュニティ開発に貢献する」というミッションを実現していきます。

富士通 JAIMS が提供する主なプログラムは、知識創造理論の世界的権威である野中郁次郎氏（一橋大学名誉教授）のビジョンに基づき開発した国際マネジメントプログラム「Global Leaders for Innovation and Knowledge：GLIK」です。「地域に密着しながらグローバルな視点で、より善い未来を自らの手で創るイノベーションリーダーの育成」を目的に、短期間（約 3.5 カ月）にアジア・パシフィック地域（日本・米国[ハワイ]・シンガポール・タイ）で学び、変化する状況の中で本質を洞察しながら判断し実行する力とリーダーシップを鍛えます。東アジア・東南アジアを中心とする各国からの優秀な参加者との切磋琢磨、各分野で実績をもつ先鋭の講師陣や、各国での有識者との対話などの実践を通じ、グローバルに通じる感性・知性を磨けるだけでなく、グローバルビジネスのフロントに立つリーダーに必要な視野と突破力を体得することができます。

富士通は、運営資金の拠出に加えて活動を支援する組織を社内に設置し、富士通 JAIMS の活動を全面的にバックアップするだけでなく、富士通の実践知・技術・ノウハウを活動に織り込むことで、富士通 JAIMS と一体となって、学術・教育の振興、国際交流を通じた社会貢献活動を推進しています。

・一般財団法人富士通 JAIMS
　www.jaims.jp

富士通奨学金制度の運営

1985 年、富士通は創立 50 周年を記念して、日本の文化・社会・経営手法を深く理解し、将来にわたって日本と世界をつなぐビジネスエリートを育成する目的で、「富士通奨学金制度」を創設しました。累計受給者は 478 名に上っています（2015 年 4 月 1 日現在）。

当初は JAIMS で日本経営を学ぶ参加者への奨学金制度として始まりましたが、現在は日本以外のアジア太平洋地域 18 カ国のビジネスパーソンを対象に、富士通 JAIMS の GLIK プログラムに参加する機会を提供しています。

この奨学金には、毎回多数の応募がありますが、英語力、学業成績、業務経験などに加え、自国の発展に寄与したいという意志などを踏まえて奨学生を選定しています。富士通は、アジア太平洋諸国で事業展開する富士通グループ会社と連携して募集活動を共同で実施するなど、ビジネスリーダーの育成、文化交流や相互理解の促進を通して、自国や自コミュニティーへの貢献を考える人たちに奨学金を授与し、国際地域社会に根付いた教育の提供を通して社会に貢献しています。

・Fujitsu Scholarship（英文サイトのみ）
http://www.fujitsu.com/global/about/csr/activities/community/scholarship/

富士通奨学金受給者たち

「数学オリンピック」「情報オリンピック」の支援

挑戦の支援

富士通は、公益財団法人「数学オリンピック財団」および特定非営利活動法人「情報オリンピック日本委員会」の活動を支援し、将来の社会の発展を担う貴重な人材の発掘・育成に寄与しています。

数学オリンピック財団は、国際数学オリンピック（IMO）への日本代表選手の選抜、派遣を通じて数学的英才の発掘および伸長を図るとともに、国際的視野での数学教育発展に貢献することを目的として、1991 年に設立されました。富士通は、同財団の設立にあたって、他 2 社・1 個人とともに基本財産を拠出しました。また、IMO への日本代表選手の選抜大会である日本数学オリンピック（JMO）や日本ジュニア数学オリンピック（JJMO）における成績優秀者への副賞提供などの支援を行っています。

第 25 回数学オリンピック表彰式

一方、情報オリンピック日本委員会は、日本の数理情報科学分野を支える人材養成に寄与することを目的として 2005 年に設立され、中高生を対象としたプログラミングコンテストである国際情報オリンピック（IOI）への参加および協力事業を展開しています。富士通は賛助会員として、その運営を支援するとともに、IOI への日本代表選手の選抜大会である日本情報オリンピック（JOI）における成績優秀者に副賞を提供しています。

高専生を対象としたプログラミングコンテストを支援

挑戦の支援

富士通は、全国高等専門学校プログラミングコンテストを特別協賛企業として支援し、企業賞「富士通特別賞」を設け、受賞チームに富士通製パソコンを贈呈しています。

2014 年度は復興支援をテーマに、地域内で「つながり」を意識することができるウェブアプリ（地図上で行われるコミュニケーションツール）を作成した一関工業高等専門学校に富士通賞を贈りました。

今後も若き ICT 技術者の育成を支援していきます。

第 25 回全国高等専門学校プログラミングコンテストにて「富士通特別賞」を受賞された一関工業高等専門学校の皆さん

「富士通キッズプロジェクト：夢をかたちに」

子どもの「理数離れ」が懸念される中、富士通グループでは、「次世代の人材育成は企業の使命である」という考えから「ものづくりの楽しさ、技術のすばらしさ」を次世代に伝える取り組みとして、2007年から、小学校高学年の子どもたちを対象とする「富士通キッズプロジェクト」を実施しています。

富士通グループでは、このプロジェクトを全国へと広げ、未来へとつなげていくために、ウェブサイトを基軸メディアとして位置付けています。専用ウェブサイト「富士通キッズ：夢をかたちに」を設け、その中で"スーパーコンピュータってなあに？"など最新技術やものづくりの楽しさを子どもにもわかりやすく伝えるコンテンツや、環境保全活動、ユニバーサルデザイン、パソコンの仕組みなど、学校の授業内容と連動した学習用コンテンツを準備し、楽しく学べる工夫を施しています。

また、このプロジェクトでは、毎年、夏休みに富士通川崎工場で「富士通キッズイベント」を開催しています（情報オリンピック日本委員会と共同開催）。7回目となった2014年度は、抽選で選ばれた約70名の子どもたちが、ゲームを交えてコンピュータの仕組みについて楽しく学びました。また、初期のコンピュータが動くところを見学したほか、スーパーコンピュータの技術者たちから直接話を聞き、見学・体験後には、ICTの力を学んだ子どもたちがタブレットを使って、「あったらいいな」の夢を一緒に表現しました。

富士通キッズイベント2014の様子

・子ども向けサイト「富士通キッズ：夢をかたちに」
http://jp.fujitsu.com/about/kids/

文化・協賛活動

高校生科学技術チャレンジ

富士通は、全国の高校生および高等専門学校生を対象とした自由研究コンテスト「高校生科学技術チャレンジ（Japan Science & Engineering Challenge：JSEC）」の「科学技術創造立国を支える若者の育成」という趣旨にICT企業として賛同し、特別協賛しています。

本コンテストは、内閣府、文部科学省などの後援で毎年開催されており、各界から高く評価されています。優勝者は、毎年5月に世界50カ国以上、約1,500名の学生が集結して米国で開催される世界最大の科学技術コンテスト「ISEF（International Science and Engineering Fair）」に、日本代表として出場しています。2014年度の第12回大会は、全国216校から過去最多の221件の研究作品が寄せられ、2014年12月に実施された総合審査に30組（10個人、20チーム）が臨みました。

・高校生科学技術チャレンジ
http://www.fujitsu.com/jp/about/resources/advertising/event/jsec/

ICTの裾野拡大

お仕事体験テーマパーク「カンドゥー」

富士通は、お仕事体験テーマパーク「カンドゥー」（千葉県）に、ICT をテーマにしたアトラクション「富士通テックラボ」を出展しています。

「未来を担う子どもたちの人格と自立心の向上」を目的とするカンドゥーのブランドパートナーとして、子どもたちに ICT のチカラや魅力を伝えるとともに、夢をかたちにするお手伝いをすることが、ものづくり企業としての富士通の使命と考えています。

・お仕事体験テーマパーク「カンドゥー」
http://www.fujitsu.com/jp/about/resources/advertising/event/kandu/index.html

富士通コンサートシリーズ

1987 年から富士通が協賛している「富士通コンサートシリーズ」は、毎年、世界の第一線で活躍する著名な指揮者・オーケストラを迎え、魅力あるソリストとの共演とともに深い感動をお伝えしています。海外の良質な人気オーケストラを、長く継続的に協賛していくという基本方針の下、2014 年度は、ハンガリーが誇る世界的巨匠ゾルタン・コチシュと”炎のマエストロ”小林研一郎の指揮の下、「ハンガリー国立フィルハーモニー管弦楽団」の公演が全国で計 4 回開催されました。

・富士通コンサートシリーズ
http://jad.fujitsu.com/event/2014/hungary/

富士通杯 達人戦

富士通が協賛している「富士通杯 達人戦」は、1993 年に創設された将棋界唯一の 40 歳以上棋士によるシニア戦です。タイトル保持者から現役ベテラン棋士まで、選抜された棋士たちが一番勝負のトーナメント方式で「達人」を目指して競います。すべての対局はインターネット中継され、決勝戦は、有楽町朝日ホールでの公開対局となります。22 回目を迎えた 2014 年は 6 月から 9 月にかけて対局が行われ、森内俊之竜王（当時）が高橋道雄九段に勝利し初優勝しました。

なお、本大会への協賛は 2014 年度で終了しました。

・富士通杯 達人戦
http://jad.fujitsu.com/event/shogi/

スポーツを通じた貢献活動

富士通グループでは、スポーツを通じた健全な社会活動を展開しています。陸上競技部、アメリカンフットボール部「フロンティアーズ」、女子バスケットボール部「レッドウェーブ」からなる富士通のスポーツ活動は、富士通の積極的なイメージを体現する組織として、日々その技術の向上に努めています。

陸上競技部

地域との共生

富士通の陸上競技部は、「世界で戦える選手を育成」をスローガンに、1992 年のバルセロナオリンピックから 2012 年のロンドンオリンピックまで 6 大会連続で日本代表選手を輩出しています。また、2008 年には、JOC スポーツ賞「トップアスリートサポート賞」最優秀団体賞を受賞するなど、1990 年の創部以来、常に日本陸上界をリードしてきました。所属するトップアスリートたちは全国各地で行われる陸上教室にも積極的に参加し、日本の陸上競技力の向上とスポーツの発展に寄与しています。

2014 年度は、アジア大会に 5 名の日本代表選手を輩出。ニューイヤー駅伝には 25 年連続で出場。また、男子 20Km 競歩において鈴木雄介選手が世界記録を樹立するなど、日本陸上界を牽引する存在として活躍しています。

・富士通陸上競技部
　http://sports.jp.fujitsu.com/trackfield/

2014 年 11 月に千葉県で開催された
陸上教室の様子
© FUJITSU SPORTS

アメリカンフットボール部「フロンティアーズ」

富士通のアメリカンフットボール部は、1985 年に創部され、「アマチュアリズムで仕事もフットボールも日本一に」をスローガンに、日本アメリカンフットボール界の開拓者となることを誓い「FRONTIERS（フロンティアーズ）」と命名されました。

社会人東日本選手権である「パールボウル」では、2003 年の初優勝を含め、3 度の優勝。2014 年は、社会人日本一を決める「JAPAN X BOWL」で優勝を飾り、初出場の日本選手権「RICE BOWL」にも勝利し悲願の日本一を獲得するなど、名実共に X リーグのトップチームとして活躍しています。

また地域貢献活動においては、活動拠点を置く川崎市から「かわさきスポーツパートナー」に認定され、2010 年からは川崎市内の小学生を対象に安全に気軽に取り組めるフラッグフットボールを体育の授業で指導するなど普及活動に取り組んでいます。

・アメリカンフットボール部「FRONTIERS（フロンティアーズ）」
http://sports.jp.fujitsu.com/frontiers/

2014 年 7 月に川崎市内の小学校で開催した「ふれあい教室」
©NANO Association

女子バスケットボール部「レッドウェーブ」

富士通の女子バスケットボール部は、1985 年の創部後、赤い波が強豪チームを脅かす存在となることを目指して「RedWave（レッドウェーブ）」と命名。2006 年の第 72 回全日本総合バスケットボール選手権（皇后杯）で初優勝を飾ると、2008 年まで 3 連覇を達成し、2007 年度の第 9 回 W リーグ（WJBL 2007-08）では、悲願の初優勝を果たしました。2005 年以降は 10 年連続でプレーオフに進出しているほか、2014-15 年シーズンは 7 年ぶりにファイナル進出し W リーグ準優勝を果たすなど、W リーグ屈指の強豪チームに成長しています。

社会貢献活動では、活動拠点を置く川崎市から「かわさきスポーツパートナー」に認定され、川崎市内の小学生を対象に体育の授業で実技指導を行う「ふれあい教室」を開催し、地域でのスポーツの振興とバスケットボール界の底辺拡大に努めています。この「ふれあい教室」は、2004 年から 10 年間継続しており、2014 年度は 10 回実施しました。

・女子バスケットボール部「RedWave（レッドウェーブ）」
http://sports.jp.fujitsu.com/redwave/

2014 年に川崎市内の小学校で開催した「ふれあい教室」
©NANO Association

川崎フロンターレの活動を支援

富士通がオフィシャルスポンサーを務める川崎フロンターレは、1999 年に J リーグに加盟。川崎市をホームタウンとしてプロサッカー事業の展開、地域の青少年の育成やスポーツ文化発展に貢献する活動に取り組んでいます。

また同チームは、2011 年の東日本大震災直後から「Mind-1 ニッポン」プロジェクトを立ち上げ、被災地の中長期的な復興支援活動に継続的に取り組んでいます。

復興支援活動の一環として 2014 年 12 月に岩手県陸前高田市で開催したサッカー教室
© KAWASAKI FRONTALE

協賛活動

富士通レディースゴルフトーナメント

富士通が主催する「富士通レディースゴルフトーナメント」は 1980 年にプロアマの大会としてスタートしました。1983 年からは LPGA 公認ツアートーナメントとして、毎年 10 月に開催されており、女子ゴルフ界では歴史ある大会の 1 つです。2014 年度は 10 月 17 日から 19 日にかけて開催され、95 名の選手が出場しました。

・富士通レディースゴルフトーナメント
http://www.fujitsu.com/jp/about/resources/advertising/event/golf/

出雲全日本大学選抜駅伝競走

日本三大大学駅伝の 1 つに数えられる「出雲全日本大学選抜駅伝競走」は、1989 年より開催されており、毎年全 21 チームが熱戦を繰り広げます。富士通は当大会への協賛を通じ、学生スポーツの健全な発展を支援しています。

・出雲全日本大学選抜駅伝競走
http://www.fujitsu.com/jp/about/resources/advertising/event/ekiden/

国際支援、災害支援

飲料販売を通じた熱帯雨林再生活動の支援

富士通グループでは、社会貢献･環境活動の取り組みの一環として、富士通のプライベートブランド飲料を社員向けに販売し、その売上の一部を「富士通グループ・マレーシア・エコ・フォレストパーク」における熱帯雨林再生活動に充てています。同飲料は 2009 年の販売開始から 2014 年度末までの累計で約 230 万本を売り上げ、活動推進に寄与しています。

グループ社員による社会貢献活動

富士通グループでは、多くの事業所でペットボトルキャップやプリペイドカード、切手、本、CD などを回収し、それらの収益金をポリオワクチンや緑化の苗木、国際協力への寄付に活用するなど、グループ各社の社員が身近な社会貢献活動に自主的に取り組んでいます。

南アジアでボランティア活動を展開する国際 NGO「シャプラニール」（市民による海外協力の会）を支援する活動として、書籍・DVD を回収・売却する「ステナイ生活」を継続的に実施しています。

自然災害による被害への支援

富士通グループは、自然災害による被害の復興に役立てていただくため、義捐金寄付などの支援を行っています。

2014 年度は 8 月に発生した中国・雲南省地震、広島市土砂災害の被災地に向けた義捐金を、大使館や国際人道支援組織などを通じて寄付しました。

2014 年度の活動事例

ICT ものづくり体験の場「家族ロボット教室」

ICTの裾野拡大
挑戦の支援
地域との共生

株式会社富士通コンピュータテクノロジーズは、組込みシステム開発専門会社としての技術と経験を活かし、「家族ロボット教室」を開催しています。子どもたち自身がロボットを組み立て、パソコンを使ってプログラミングして走行させるまでの一連のものづくり体験を同社技術者がサポートします。

この取り組みは「被災地の子どもたちに、ものづくりの楽しさを体験し、夢や希望をひろげてほしい」という思いから、2011 年 12 月に「震災復興支援 家族ロボット教室」としてスタートしました。岩手県庁様ご支援の下、県内大学、高等専門学校の教員や学生にボランティアでご協力いただき、これまで 33 回の教室を開催、685 組のご家族にご参加いただいています。

ロボットを片手にプログラミングに熱中

2014 年度は被災地以外でも同様の取り組みを展開しました。これからも、行政機関や地域団体、学校などと連携しながら、未来を担う子どもたちがものづくりの魅力を楽しく体験できる機会を提供していきます。

子どもたちの安心・安全なインターネット活用を目指して

ICTの裾野拡大
挑戦の支援
地域との共生

日本における小学生の携帯電話・スマートフォン所有率は約 50%（50.4%）(注 1) に達し、小学生の約 63% (注 2) がネット接続を経験するなど、情報端末機器とインターネットの低年齢層への浸透が進んでいます。

このような環境変化によって、子どもたちに共創の機会や知識基盤の拡大といったメリットが生じる一方で、インターネット上で事件の被害者や加害者になってしまうリスクも高まっています。そうした中、子どもたちがより安心・安全にインターネットを利用するために必要なモラルの習得が求められています。

出前授業の様子

インターネットサービスプロバイダのニフティ株式会社と富士通は、インターネットを安全に使うための知識や考え方を伝えるため、インターネットを介したいじめや不当請求被害などの事例を紹介し、その対処方法や正しい振る舞いを皆で考える出前授業を展開しています。

2014 年度は、首都圏の小学校を中心に 73 校で出前授業を実施しました。

今後も富士通グループは、未来を担う子どもたちが正しくインターネットを利用し、情報社会で安全に生活するための教育支援活動を続けていきます。

データ出典元

・内閣府「青少年に関する調査研究等」トップページ　http://www8.cao.go.jp/youth/youth-harm/chousa/h26/net-jittai/pdf-index.html

（注 1）小学生の携帯・スマホ保有率

・内閣府（2015/3）　P.16　http://www8.cao.go.jp/youth/youth-harm/chousa/h26/net-jittai/pdf/s2-1-1-1.pdf

・内閣府（2010 年）　20.9%　スライド 3 枚目　http://www8.cao.go.jp/youth/youth-harm/chousa/h22/net-jittai/pdf/kekka.pdf

（注 2）インターネット利用率

・内閣府（2015/3）　P.19　http://www8.cao.go.jp/youth/youth-harm/chousa/h26/net-jittai/pdf/s2-1-1-1.pdf

・内閣府（2010 年）　17.9%　スライド 3 枚目　http://www8.cao.go.jp/youth/youth-harm/chousa/h22/net-jittai/pdf/kekka.pdf

女性の活躍による社会の活性化を目指して

日本では社会の少子高齢化に伴う労働力人口の減少から、女性のより一層の活躍が必要とされています。特に研究者数に占める女性の割合は 14.6%(注 3) という低水準にとどまっており、理系の道を志す女性が少ないことが課題となっています。

そこで 2015 年 1 月、富士通と川崎市は共催で、女性の理系分野での活躍を支援するため、女子中高生の皆さんを対象としたシンポジウムを行いました。

基調講演には気象予報士の井田寛子さんをお迎えし、理系分野で学び働くことの魅力や、夢と志を胸に努力することの素晴らしさなどについてお話をしていただきました。

基調講演の様子

また、パネルディスカッションでは、女子中高生の皆さんに、理系で活躍する女性の先輩を身近に感じていただくとともに、理系分野への関心を深めていただけるよう、富士通の宇宙関連業務に携わっている女性幹部社員も登壇。家庭と仕事の両立についてなど、参加者からの質問に対して登壇者がメッセージやアドバイスをお伝えしました。

富士通は今後も、サイエンスの魅力を多くの方に伝え、女性の理系分野における活躍を支援していきます。

データ出典元

（注 3）研究者数に占める女性割合

・「平成 26 年度　科学技術研究調査結果の概要」（総務省）　P.10　http://www.stat.go.jp/data/kagaku/kekka/kekkagai/pdf/26ke_gai.pdf

（トップページ）http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01toukei05_01000069.html

英国における就業能力養成への支援

英国では、定職を持たない若年層が 100 万人もいることが大きな社会問題となっています。

富士通 UK and Ireland は、この問題解決に貢献すべく、BITC（Business in The Community）(注 4) と連携し、生活技能やビジネスの理解向上のために理数知識を与えるプログラム “Business Class initiative” に参加しています。その活動の一環として、長年にわたりハンプシャー州・ベイジングストークの The Vyne School とパートナーシップを構築し、地域学生に対する指導に取り組んでいます。

また、就業支援のために富士通社員が模擬面談を行っており、その結果、学生のエンプロイアビリティ（雇用可能性、雇用され得る能力）を 40%向上させ、高い評価を得ました。

富士通 UK and Ireland Head（2014 年当時）と The Vyne school の生徒たち

今後も、富士通は若者たちをサポートし地域コミュニティの活性化に努めていきます。

（注 4）BITC（Business in The Community）：

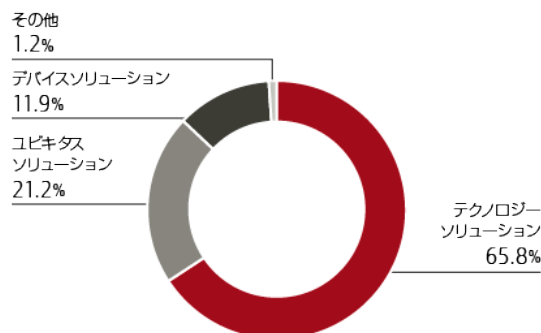
チャールズ皇太子を長とするビジネス主導の慈善団体で、社会問題を解決し地域社会を変えていくことを目的としています。

富士通グループ概要（2015年3月31日現在）

商　号	富士通株式会社　FUJITSU LIMITED
所在地	●本店 〒211-8588 神奈川県川崎市中原区上小田中4-1-1 ●本社事務所 〒105-7123 東京都港区東新橋1-5-2　汐留シティセンター
代表者	代表取締役社長　田中 達也（2015年6月22日）
設　立	1935年（昭和10年）6月20日
事業内容	通信システム、情報処理システムおよび電子デバイスの製造・販売ならびにこれらに関するサービスの提供
売上収益	4兆7,532億1,000万円
資本金	3,246億2,500万円
総資本	3兆2,711億2,100万円 （負債 2兆3,367億2,400万円、 純資産 9,343億9,700万円）
決算期	3月31日
従業員数	連結 158,846名／単独 25,627名
取締役数	12名（うち女性2名、社外取締役4名） （2015年6月22日現在）
連結子会社数	510社
持分法適用関連会社数	27社
上場証券取引所	東京、名古屋

事業セグメントについて

富士通グループは、ICT分野において各種サービスを提供するとともに、これらを支える最先端、高性能かつ高品質のプロダクトおよび電子デバイスの開発、製造、販売から保守・運用までを総合的に提供するトータルソリューションビジネスを営んでいます。

セグメント別売上収益比率

(注)売上収益はセグメント間の内部売上収益を含みます。

テクノロジーソリューション

主として法人のお客様向けに、高度な技術と高品質なシステムプラットフォームおよびサービスを機軸として、ICTを活用したビジネスソリューション（ビジネス最適化）をグローバルに提供しています。

データセンター（館林）

ユビキタスソリューション

パソコンや携帯電話のほか、オーディオ・ナビゲーション機器などのモバイルウェアの開発、製造、販売などを行っています。

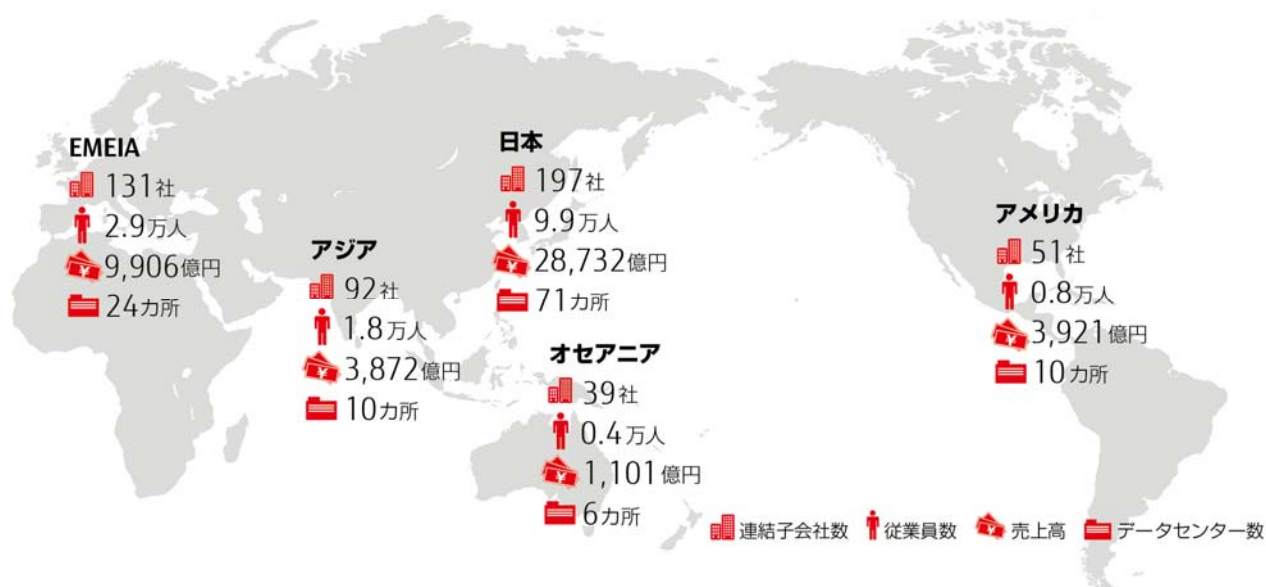
虹彩認証機能を搭載した
「ARROWS NX F-04G」

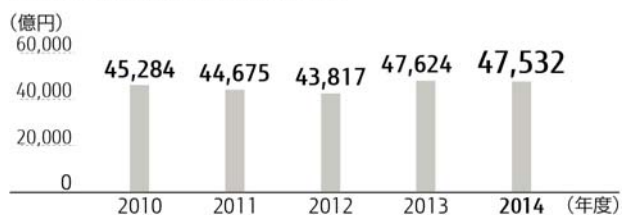
デバイスソリューション

デジタル家電や自動車、携帯電話、サーバなどに搭載されるLSIや、半導体パッケージをはじめとする電子部品のほか、電池、リレー、コネクタなどの機構部品を提供しています。

不揮発性メモリ 16Kビット
FRAM「MB85RDP16LX」

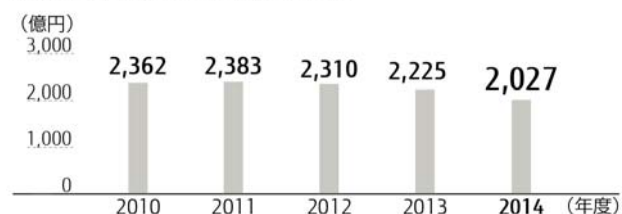
グローバルな事業体制

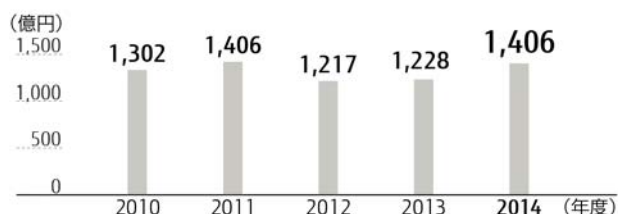
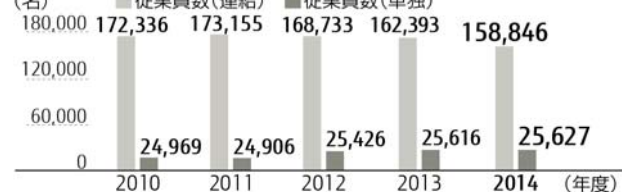
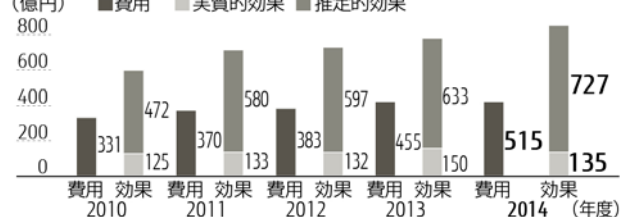
EMEIA
131社
2.9万人
9,906億円
24カ所
アジア
92社
1.8万人
3,872億円
10カ所
日本
197社
9.9万人
28,732億円
71カ所
オセアニア
39社
0.4万人
1,101億円
6カ所
アメリカ
51社
0.8万人
3,921億円
10カ所
連結子会社数
従業員数
売上高
データセンター数

財務・非財務ハイライト

※2012年度まで日本基準、2013年度からIFRS

営業利益／親会社所有者帰属当期利益

※2012年度まで日本基準、2013年度からIFRS

研究開発費

※2012年度まで日本基準、2013年度からIFRS

設備投資費

※2012年度まで日本基準、2013年度からIFRS

従業員数

環境会計

編集方針

「富士通グループ CSR 報告書 2015」では、富士通グループの CSR 基本方針に基づくさまざまな活動を、Web サイトおよび PDF でお伝えしています。

報告体系

富士通グループの取り組みは右図の形で報告しています。

編集にあたっては、前年度版に対する読者・ステークホルダーの皆様からのご意見、報告書の動向などを参考にし、より網羅的な内容を一般の方にも読みやすくお伝えすることを心がけています。

使用したガイドライン

・GRI「サステナビリティガイドライン第 4 版(G4)
・ISO26000 社会的責任に関する手引き

報告期間

2014 年度(2014 年 4 月 1 日から 2015 年 3 月 31 日)の活動を中心に報告しており、記載しているデータはその実績値です。ただし、それ以外の期間の内容も一部含みます。

本報告書の想定読者

お客様、社員、株主・投資家、お取引先・事業パートナー、国際社会・地域社会、公共機関、行政などのステークホルダーの皆様を読者と想定しています。

報告対象組織

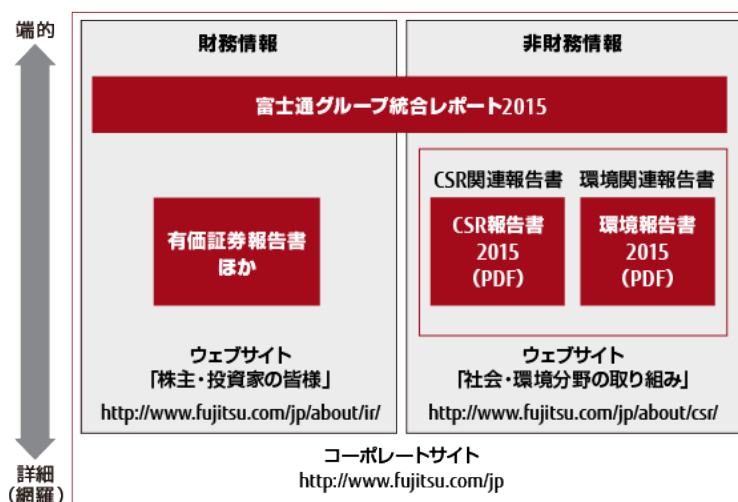
富士通グループ全体を対象としますが、特に対象範囲を明示する場合には「富士通グループ」（グループ全体を指す)、「富士通」（富士通（株）単独を示す）と表記しています。

第三者保証について

富士通グループ CSR 報告書 2015 おいて、開示情報の信頼性確保のためにビューローベリタスジャパン株式会社の第三者保証を受けています。

お問合せ先

CSR 推進室　〒105-7123　東京都港区東新橋 1-5-2　汐留シティセンター
http://www.fujitsu.com/jp/about/csr/contact/

発行人
富士通株式会社
発行責任者　代表取締役社長　田中 達也
発　　行　2015 年 7 月
（次回：2016 年 7 月予定　前回：2014 年 7 月）

第三者検証報告

「富士通グループ CSR 報告書 2015」は、開示情報の信頼性確保のためにビューローベリタスジャパン株式会社の第三者検証を受けています。

富士通グループCSR報告書2015
富士通グループ環境報告書2015
第三者検証報告

富士通株式会社　御中

2015年7月17日

ビューローベリタスジャパン株式会社
システム認証事業本部

ビューローベリタスジャパン株式会社(以下、ビューローベリタス)は、富士通株式会社(以下、富士通)の責任において作成された「富士通グループ CSR 報告書 2015」「富士通グループ環境報告書 2015」(以下、レポート)に記載されるサステナビリティパフォーマンス指標のうち、富士通から要請のあったものに対して検証及びレビューを実施した。

検証の目的は、レポートに記載されるサステナビリティパフォーマンス指標の信頼性及び正確性を客観的証拠に基づき評価し、独立した立場から限定的保証意見を示すことである。レビューの目的は、レポートに記載されるその他のサステナビリティパフォーマンス指標の品質について、報告の改善のための評価を行うことである。

1. 検証及びレビューの概要

2014年度の事業活動に基づく社会及び環境パフォーマンス指標に対する検証とレビュー

対象指標	訪問サイト	検証及びレビュー手続き
別紙1「対象とした社会パフォーマンス指標の一覧」に記載された全ての指標	・富士通　本社事務所 ・富士通　本店	・富士通本社によって策定された文書類の確認 ・責任者・担当者へのインタビュー ・収集・報告されたデータと根拠資料との突合
別紙2「対象とした環境パフォーマンス指標の一覧」に記載された全ての指標	・富士通　本店 ・富士通　川崎工場 ・富士通テン株式会社　本社 ・富士通テレコムネットワークス株式会社　関城工場 ・Fujitsu Network Communications Inc.	・富士通本店及び訪問サイトによって策定された文書類の確認 ・責任者・担当者へのインタビュー ・現場査察及びデータの計測プロセスに対する評価 ・収集・報告されたデータと根拠資料との突合

検証は、現時点での最良の事例に基づき、ビューローベリタスが定める非財務情報報告に対する第三者検証の手順とガイドラインを使用して実施された。ビューローベリタスは、本報告書に示された範囲に対して限定的保証を行うにあたり、国際保証業務基準(ISAE)3000を参考にした。

2. 検証及びレビューの結果

2014年度の事業活動に基づく社会及び環境パフォーマンス指標に対する検証及びレビュー

上述した手続きと活動によれば、検証又はレビューの対象となったパフォーマンス指標が、著しく正確性を欠いている、及び富士通が策定した基準に従って報告されていないと認められる事項は発見されなかった。

ビューローベリタスは、全社員の日常業務活動において高い水準が保たれることを目指すためのビジネス全般にわたる倫理規定を定め、特に利害の対立を避けることに配慮しています。富士通株式会社に対するビューローベリタスの活動は、サステナビリティ報告に対するものだけであり、我々の検証業務がなんら利害の対立を引き起こすことはないと考えます。

別紙1

対象とした社会パフォーマンス指標の一覧

検証対象指標	ページ
女性リーダー育成プログラム受講者数	13
女性向けキャリア形成支援セミナー実施回数	13
女性幹部社員比率	13･45･65
障がい者雇用率	13･46･65
制度利用者数	13･54･66
グローバルなビジネスリーダーの育成 次世代ビジネスリーダー育成プログラム受講者数	14
近隣住民との定期的なダイアログ実施状況（回数）の実績	14
地域社会貢献活動に関する社内データベース登録件数	15
ISO26000を活用したCSR活動 ISOアンケート対象範囲（グループ会社数等の数値）の実績	18
取締役数	25･99
度数率(災害発生率)	57･66
従業員数、平均年齢	65･101
新卒採用者数	65
地域別従業員数	65･100
平均勤続年数	65
お取引先とともに『CSR調達の推進』（書面調査社数）	81

GRIガイドライン／ISO26000／国連グローバル・コンパクト対照表

GRI 4.0 一般標準開示項目 （※…中核指標）			掲載箇所（タイトル）	ISO 26000	国連 GC 原則
戦略および分析					
G4-1	※	組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	◆トップメッセージ	6.2	－
G4-2		主要な影響、リスクおよび機会の説明	◆リスクマネジメント「事業活動に伴うリスクについて」	6.2	－
組織プロフィール					
G4-3	※	組織の名称	◆富士通グループ概要「名称」	－	－
G4-4	※	主要なブランド、製品および／またはサービス	◆富士通グループ概要「事業内容」	－	－
G4-5	※	組織の本社の所在地	◆富士通グループ概要「所在地」 【参考】組織図	－	－
G4-6	※	組織が事業展開している国の数、および大規模な事業展開を行っている、あるいは報告書中に掲載されている持続可能性の課題に特に関連のある国名	◆富士通グループ概要「グローバルな事業体制」	－	－
G4-7	※	組織の所有形態や法人格の形態	◆コーポレート・ガバナンス「コーポレート・ガバナンス体制の概要」 ◆富士通グループ概要「本社」 【参考】WEB（Worldwide）	－	－
G4-8	※	参入市場 （地理的内訳、参入セクター、顧客/受益者の種類）	◆富士通グループ概要「事業内容」「地域別売上高比率」「事業セグメント別売上高比率」	－	－
G4-9	※	組織の規模 ・総従業員数 ・総事業所数 ・純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） ・株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） ・提供する製品、サービスの量	◆富士通グループ概要「売上高」「資本金」「総資本」「従業員数」「事業内容」「グローバルな事業体制」 ◆人材関連データ「従業員構成」 【参考】プロフィール	－	－
G4-10	※	雇用形態、性別ごとの人員 a. 雇用契約別および男女別の総従業員数 b. 雇用の種類別、男女別の総正社員数 c. 従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力 d. 地域別、男女別の総労働力 e. 組織作業の相当部分を担う者が法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者以外の者であるか否か f. 雇用者数の著しい変動（例えば観光業や農業における雇用の季節変動）	◆富士通グループ概要「従業員数」「グローバルな事業体制」 ◆「人材関連データ」	6.4 6.4.3	－
G4-11	※	団体交渉協定の対象となる全従業員の比率	◆働きやすい職場環境の提供「労使関係」	6.3.10 6.4 6.4.3 6.4.4 6.4.5	1,3

GRI 4.0 一般標準開示項目 （※…中核指標）			掲載箇所（タイトル）	ISO 26000	国連GC原則
G4-12	※	組織のサプライチェーン	◆お取引先とともに		
G4-13	※	組織の変更 ・規模・構造・所有形態またはサプライチェーンに関し報告期間中に生じた大幅な変更	◆編集方針「主な報告範囲の変更」 ◆有価証券報告書	－	－
外部イニシアティブへのコミットメント					
G4-14	※	予防的アプローチ、原則の適応 ・組織が予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、およびその取り組み。	◆CSRに対する考え「FUJITSU Way浸透活動の展開 ◆国連グローバル・コンパクト ◆ISO26000を活用したCSR活動 ◆リスクマネジメント「リスクマネジメントのフレームワーク」 ◆リスクマネジメント「リスクマネジメントのプロセス」 【参考】環境方針・行動計画	6.2	－
G4-15	※	組織が支持するイニシアティブ ・外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したもの。	◆国連グローバル・コンパクト ◆ISO26000を活用したCSR活動	6.2	－
G4-16	※	外部団体での資格 ・（企業団体など）団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるもの ・ ガバナンス組織において役職を有しているもの ・ プロジェクトまたは委員会に参加しているもの ・ 通常の会員資格の義務を超える多額の資金提供を行っているもの ・ 会員資格を戦略的なものとして捉えているもの	◆国連グローバル・コンパクト	6.2	－
特定されたマテリアルな側面とバウンダリー					
G4-17	※	組織の事業体一覧 a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている全ての事業体（一覧表示）。 b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていることの有無。	◆富士通グループ概要「事業内容」 ◆編集方針「報告対象組織」 ◆有価証券報告書 【参考】組織図	6.2	－
G4-18	※	報告内容と境界条件の確定方法 a. 報告書の内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセス b. 組織が「報告内容に関する原則」の適用状況	◆CSR基本方針および推進体制「CSR推進体制」	－	－
G4-19	※	報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面	◆CSR基本方針および推進体制「5つの重要課題」	－	－
G4-20	※	各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリーの報告	◆CSR基本方針および推進体制「5つの重要課題」 ◆編集方針「報告対象組織」	－	－
G4-21	※	各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリーの報告	◆CSR基本方針および推進体制「5つの重要課題」 ◆編集方針「報告対象組織」	－	－

GRI 4.0 一般標準開示項目 （※…中核指標）			掲載箇所（タイトル）	ISO 26000	国連GC原則
G4-22	※	過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合、その影響および理由	◆編集方針「報告対象組織」「主な報告範囲の変更」	–	–
G4-23	※	スコープおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更	◆編集方針「報告対象組織」「主な報告範囲の変更」	–	–
ステークホルダー参画					
G4-24	※	組織がエンゲージメントしたステークホルダーグループの一覧	◆CSR基本方針および推進体制「富士通グループのステークホルダー」	6.2	–
G4-25	※	組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準	◆CSR基本方針および推進体制「富士通グループのステークホルダー」 ◆ステークホルダーダイアログ	6.2	–
G4-26	※	エンゲージメントの頻度、回数 ・ステークホルダーエンゲージメントへの組織のアプローチ方法（種類別、ステークホルダーグループ別のエンゲージメント頻度など）、またエンゲージメントを特に報告書作成プロセスの一環として行ったものか否かの報告	◆ステークホルダーダイアログ ＜お客様、国際社会、地域社会＞ ◆お客様とともに ◆品質への取り組み ◆社会貢献活動の考え方 ◆学術・教育の振興、文化・協賛活動 ◆スポーツを通じた貢献活動 ◆国際支援活動 ◆2014年度の活動事例 ＜株主・投資家＞ ◆株主・投資家とともに ＜お取引先＞ ◆お取引先とともに ＜社員＞ ◆多様性の受容 ◆人権尊重への取り組み ◆働きやすい職場環境の提供 ◆労働安全衛生・健康管理 ◆人材育成	6.2	1〜10
G4-27	※	指摘された話題・関心事項 ・ステークホルダーエンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、およびそれに対して組織がどう対応したか。また主なテーマや懸念を提起したステークホルダーグループを報告。	◆ステークホルダーダイアログ ◆お客様とともに「お客様の声に基づく改善事例」	6.2	–
レポートプロファイル					
G4-28	※	提供情報の報告期間（会計年度、暦年など）	◆編集方針「報告期間」	–	–
G4-29	※	最新の発行済報告書の日付（該当する場合）	◆編集方針「発行人」	–	–
G4-30	※	報告サイクル（年次、半年ごとなど）	◆編集方針「発行人」	–	–
G4-31	※	報告書またはその内容に関する質問の窓口	◆編集方針「お問い合わせ先」	–	–

GRI 4.0 一般標準開示項目 （※…中核指標）			掲載箇所（タイトル）	ISO 26000	国連 GC 原則
G4-32	※	準拠オプション a. 組織が選択した「準拠」のオプションを報告 b. 選択したオプションのGRI 内容索引を報告 c. 報告書が外部保証を受けている場合、外部保証報告書の参照情報を報告	◆GRI ガイドライン/国連 GC10 原則対照表（本表） ◆第三者審査報告書	—	—
G4-33	※	外部保証に対する方針、実践 a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行 b. 報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合、外部保証の範囲および基準 c. 組織と保証の提供者の関係 d. 最高ガバナンス組織や役員が組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か	◆第三者審査報告書	7.5.3	—
ガバナンス					
G4-34	※	組織のガバナンス構造（最高ガバナンス組織の委員会を含む） ・経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会があれば特定。	◆コーポレート・ガバナンス「コーポレート・ガバナンス体制図」	6.2	—
G4-35		経済･環境･社会に関する権限委譲 ・最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ経済･環境･社会テーマに関し権限委譲を行うプロセス	◆コーポレート・ガバナンス「コーポレート・ガバナンス体制図」	—	—
G4-36		経済･環境･社会に関する報告ライン ・組織が、役員レベルの地位にある者を経済･環境･社会テーマの責任者として任命しているか、その地位にある者が最高ガバナンス組織の直属となっているか否か	◆コーポレート・ガバナンス「コーポレート・ガバナンス体制図」	—	—
G4-37		ガバナンス機関とステークホルダー ・ステークホルダー/最高ガバナンス組織間で、経済･環境･社会テーマについて協議するプロセス。協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス組織へのフィードバック・プロセスがある場合は、そのプロセスについて記述。	◆株主・投資家のために「株主・投資家とのコミュニケーション」 ◆コーポレート・ガバナンス「コーポレート･ガバナンス体制の概要」 ◆コンプライアンス「コンプライアンスライン/FUJITSU Alert」	6.2	—
G4-38		ガバナンス機関の構成 ・最高ガバナンス組織およびその委員会の構成を、次の項目別に報告。 ・執行権の有無 ・独立性 ・ガバナンス組織における任期 ・構成員の他の重要な役職、コミットメントの数およびコミットメントの性質 ・ジェンダー ・発言権の低いグループのメンバー ・経済･環境･社会影響に関する能力 ・ステークホルダーの代表	◆コーポレート・ガバナンス「コーポレート･ガバナンス体制の概要」 ◆コーポレート・ガバナンス報告書	6.2	—
G4-39		ガバナンス機関議長の執行との兼務 ・最高ガバナンス組織の議長が執行役員を兼ねているか否か。（兼ねている場合は、組織の経営における役割と、そのような人事の理由）	◆コーポレート・ガバナンス「コーポレート･ガバナンス体制の概要」 ◆コーポレート・ガバナンス報告書	6.2	—

GRI 4.0 一般標準開示項目 （※…中核指標）			掲載箇所（タイトル）	ISO 26000	国連 GC 原則
G4-40		指名プロセス ・最高ガバナンス組織とその委員会の指名・選出プロセスを報告。また最高ガバナンス組織メンバーの指名や選出で用いられる基準を、次の事項を含めて報告。 ・多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか ・独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか ・経済･環境･社会テーマに関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか ・ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか。	◆コーポレート・ガバナンス「コーポレート･ガバナンス体制の概要」 ◆コーポレート・ガバナンス報告書	6.2	－
G4-41		利益相反回避プロセス ・最高ガバナンス組織が、利益相反が排除されマネジメントされていることを確実にするプロセス。ステークホルダーに対して利益相反に関する情報開示を行っているか、また最低限、次の事項を開示しているか報告。 ・役員会メンバーの相互就任 ・サプライヤーその他ステークホルダーとの株式の持ち合い ・支配株主の存在 ・関連当事者の情報	◆コーポレート・ガバナンス「コーポレート･ガバナンス体制の概要」 ◆コーポレート・ガバナンス報告書	6.2	－
G4-42		目的･方針･戦略策定における役割 ・経済･環境･社会影響に関わる組織の目的、価値、ミッションステートメント、戦略、方針、目標、策定、承認、更新における最高ガバナンス組織と役員の役割。	◆CSR基本方針および推進体制「CSR推進体制」	－	－
G4-43		経済･環境･社会に関する知識強化 ・経済、環境、社会テーマに関する最高ガバナンス組織の集合的知見を発展・強化するために講じた対策。	◆CSR基本方針および推進体制「CSR推進体制」	－	－
G4-44		経済･環境･社会側面からの評価 a. 最高ガバナンス組織の経済･環境･社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンス評価プロセス。（独立性が確保、評価の頻度、自己評価か否か） b. 最高ガバナンス組織の経済･環境･社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンス評価に対応して講じた措置。（メンバー変更､組織実務慣行の変化）	◆CSR基本方針および推進体制「CSR推進体制」 ◆コーポレート・ガバナンス「コーポレート･ガバナンス体制の概要」 ◆コーポレート・ガバナンス報告書	6.2	－
G4-45		経済･環境･社会側面の影響リスク機会の同定 a. 経済・環境・社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割（デュー・デリジェンス･プロセスの実施における最高ガバナンス組織の役割を含む）。 b. ステークホルダーとの協議が､最高ガバナンス組織による経済･環境･社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントをサポートするために活用されているか。	◆コーポレート・ガバナンス「内部統制体制の基本的な考え方」 ◆リスクマネジメント「事業活動に伴うリスクについて」 ◆リスクマネジメント「リスクマネジメント・コンプライアンス体制の構築」	6.2	－

GRI 4.0 一般標準開示項目　（※…中核指標）			掲載箇所（タイトル）	ISO 26000	国連 GC 原則
G4-46		経済･環境･社会側面のリスク管理上の役割 ･組織の経済･環境･社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスの有効性をレビューする際に最高ガバナンス組織が負う役割。	◆コーポレート・ガバナンス「内部統制体制の基本的な考え方」 ◆リスクマネジメント「リスクマネジメント・コンプライアンス体制の構築」	－	－
G4-47		経済･環境･社会側面の影響リスク機会の見直し ･最高ガバナンス組織が実施する経済、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度。	◆リスクマネジメント「リスクマネジメントのプロセス」	6.2	
G4-48		報告書の最高位の承認機関 ・組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな側面が取り上げられていることを確認するための最高位の委員会または役職。	◆CSR基本方針および推進体制「CSR推進体制」	－	－
G4-49		最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセス	◆コーポレート・ガバナンス「内部統制体制の基本的な考え方」 ◆リスクマネジメント「リスクマネジメント・コンプライアンス体制の構築」 ◆リスクマネジメント「リスクマネジメントのプロセス」	6.2	－
G4-50		報告された重大な懸念事項 ・最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数、およびその対応と解決のために実施した手段。	－	－	－
G4-51		ガバナンス機関、上位管理者の報酬 a. 最高ガバナンス組織および役員に対する報酬方針を、次の種類の報酬について報告。 ・固定報酬と変動報酬（パフォーマンス連動報酬、株式連動報酬、賞与、後配株式、権利確定株式） ・契約金、採用時インセンティブの支払い ・契約終了手当て ・クローバック ・退職給付 b. 報酬方針のパフォーマンス基準が最高ガバナンス組織および役員の経済、環境、社会目的にどのように関係しているか。	◆コーポレート・ガバナンス「【ご参考】役員報酬支給方針」 ◆コーポレート・ガバナンス報告書	6.2	－
G4-52		報酬の決定プロセス ･報酬コンサルタントが報酬決定に関与しているか、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか。報酬コンサルタントと組織の間にこの他の関係がある場合には、報告する。	◆コーポレート・ガバナンス「【ご参考】役員報酬支給方針」 ◆コーポレート・ガバナンス報告書	－	－
G4-53		報酬に関するステークホルダーの関与 ・報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているか。該当する場合は、報酬方針や提案に関する投票結果も記述。	◆株主・投資家のために「株主・投資家とのコミュニケーション」 ◆コーポレート・ガバナンス「コーポレート･ガバナンス体制の概要」	6.2	

GRI 4.0 一般標準開示項目　（※…中核指標）			掲載箇所（タイトル）	ISO 26000	国連GC原則
G4-54		最高報酬と従業員平均報酬の比率 ・組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）に対する比率。	－	－	－
G4-55		最高報酬と従業員平均報酬の増加率 ・組織の重要事業所がある其々の国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）の増加率に対する比率。	－	－	－
倫理と誠実性					
G4-56	※	組織の価値、理念および行動基準・規範（行動規範、倫理規定など）	◆CSRに対する考え方「富士通グループの理念･指針(FUJITSU Way)」 ◆CSR基本方針および推進体制「5つの重要課題」 ◆コンプライアンス「GBS」	－	－
G4-57		ヘルプライン ・倫理的、法的行為や誠実性に関する事項についての助言のため組織内外に設けてある制度 （電話相談窓口）	◆コンプライアンス「コンプライアンスライン/FUJITSU Alert」 ◆コンプライアンス「お取引先コンプライアンスライン」 ◆人権尊重への取り組み「社員相談窓口の設置とモニタリング」	－	－
G4-58		内部告発制度 ・非倫理的あるいは違法な行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報のために組織内外に設けてある制度（ライン管理職による上申制度、内部告発制度、ホットラインなど）	◆コンプライアンス「コンプライアンスライン/FUJITSU Alert」 ◆コンプライアンス「お取引先コンプライアンスライン」	－	－

GRI 4　特定項目		記載箇所（タイトル）	ISO 26000	国連GC原則
マネジメントアプローチに関する開示（DMA）				
G4-DMA	a. 側面がマテリアルである理由、当該側面をマテリアルと判断する要因となる影響 b. マテリアルな側面やその影響に関する組織のマネジメント方法 c. マネジメント手法の評価を、次の事項を含めて報告 ・マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ・マネジメント手法の評価結果 ・マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	◆多様性の受容「ダイバーシティ推進の体制」 ◆多様性の受容「ダイバーシティ推進の取り組み」 ◆人権尊重への取り組み「人権の尊重」 ◆労働安全衛生・健康管理「労働安全衛生向上への取り組み」 ◆労働安全衛生・健康管理「健康推進・健康管理に向けた取り組み」 ◆人材育成・キャリア開発「人材育成の指針」 ◆人材育成・キャリア開発「推進体制」 ◆人材育成・キャリア開発「取り組みと実績」 ◆品質への取り組み「品質と製品安全に対する考え方」 ◆品質への取り組み「品質保証体制の確立」 ◆お取引先とともに「お取引先に関する基本的な考え方」 ◆お取引先とともに「CSR調達の推進」 ◆お取引先とともに「お取引先と連携したCSRの推進」 ◆株主・投資家とともに「株主・投資家に関する基本的な考え方」 ◆社会貢献活動「社会貢献活動の考え方」	―	―
◎経済				
経済パフォーマンス				
G4-EC1	創出、分配した直接的経済価値	―	6.8 6.8.3 6.8.7 6.8.9	―
G4-EC2	気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会	―	6.5.5	7,8,9
G4-EC3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	【参考】有価証券報告書	―	―
G4-EC4	政府から受けた財務援助	―	―	―
地域での存在感				
G4-EC5	重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率（男女別）	―	6.4.4 6.8	―
G4-EC6	重要事業拠点における地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	―	6.8 6.8.5 6.8.7	―

GRI 4　特定項目		記載箇所（タイトル）	ISO 26000	国連GC原則
間接的な経済的影響				
G4-EC7	インフラ投資および支援サービスの展開と影響	◆学術・教育の振興、文化・協賛活動 ◆スポーツを通じた貢献活動 ◆国際支援活動 ◆2014年度の活動事例	6.3.9 6.8 6.8.3 6.8.4 6.8.5 6.8.6 6.8.7 6.8.9	8,9
G4-EC8	著しい間接的な経済影響（影響の程度を含む）	―	6.3.9 6.6.6 6.6.7 6.7.8 6.8 6.8.5 6.8.6 6.8.7 6.8.9	―
調達慣行				
G4-EC9	重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率	―	6.6.6 6.8 6.8.5 6.8.7	―
◎労働慣行と公正な労働条件				
雇用				
G4-LA1	従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率（年齢、性別、地域による内訳）	◆人材関連データ「雇用」	6.4 6.4.3	―
G4-LA2	派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付	◆働きやすい職場環境の提供「福利厚生制度」	6.4 6.4.3 6.4.4	―
G4-LA3	出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別）	◆人材関連データ「制度利用（富士通）」	6.4 6.4.3	6
労使関係				
G4-LA4	業務上の変更を実施する場合の最低通知期間（労働協約で定めているか否かも含む）	―	6.4 6.4.3 6.4.4 6.4.5	―
労働安全衛生				
G4-LA5	労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率	◆労働安全衛生・健康管理「労働安全衛生向上への取り組み」	6.4 6.4.6	1
G4-LA6	傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数（地域別、男女別）	◆人材関連データ「労働安全衛生（富士通）」		―

GRI 4　特定項目		記載箇所（タイトル）	ISO 26000	国連GC原則
G4-LA7	業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数	◆労働安全衛生・健康管理「健康増進・健康増進に向けた取り組み」 ◆リスクマネジメント「感染症対策」	6.4 6.4.6 6.8 6.8.3 6.8.4 6.8.8	1
G4-LA8	労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ	◆労働安全衛生・健康管理「労働安全衛生向上への取り組み」	6.4 6.4.6	—
研修および教育				
G4-LA9	従業員一人あたりの年間平均研修時間（男女別、従業員区分別）	◆人材育成・キャリア開発「一人当たり年間平均学習時間」	6.4 6.4.7	—
G4-LA10	スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援	◆人材育成・キャリア開発「キャリア開発の支援」	6.4 6.4.7 6.8.5	6
G4-LA11	業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率 （男女別、従業員区分別）	—	6.4 6.4.7	—
多様性と機会均等				
G4-LA12	ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳（性別、年齢、マイノリティーグループその他の多様性指標別）	◆人材関連データ「取締役会」 ◆人材関連データ「多様性（富士通）」	6.3.7 6.3.10 6.4 6.4.3	1,6
男女同一報酬				
G4-LA13	女性の基本給と報酬総額の対男性比（従業員区分別、主要事業拠点別）	—	6.3.7 6.3.10 6.4 6.4.3 6.4.4	—
サプライヤアセスメント				
G4-LA14	労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	—	—	—
G4-LA15	サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響（現実のもの、潜在的なもの）と実施した措置	—	—	—
苦情処理メカニズム				
G4-LA16	労働慣行に関する苦情で正式な苦情処理制度により申立･対応･解決を図ったものの件数	—	—	—
◎人権				
投資および調達の慣行				
G4-HR1	重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率	—	6.3 6.3.3 6.3.5 6.6.6	—
G4-HR2	業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間 （研修を受けた従業員の比率を含む）	◆CSRに対する考え方「FUJITSU Way ツールの拡充」 ◆人権尊重への取り組み「人権に関する教育・研修」	6.3 6.3.5	1

GRI 4　特定項目		記載箇所（タイトル）	ISO 26000	国連GC原則
無差別				
G4-HR3	差別事例の総件数と実施した是正措置	–	6.3 6.3.6 6.3.7 6.3.10 6.4.3	–
結社の自由と団体交渉権				
G4-HR4	結社の自由や団体交渉の権利行使が侵害されたり著しいリスクにさらされているかもしれないと特定された業務やサプライヤー、及び当該権利を支援する為に実施した対策	◆お取引先とともに「CSR調達の推進」 ◆お取引先とともに「コンプライアンスの徹底」	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.8 6.3.10 6.4.3 6.4.5	–
児童労働				
G4-HR5	児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および児童労働の効果的な根絶のために実施した対策	◆お取引先とともに「CSR調達の推進」 ◆お取引先とともに「コンプライアンスの徹底」	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.7 6.3.10	–
強制労働				
G4-HR6	強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および、あらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策	◆お取引先とともに「CSR調達の推進」 ◆お取引先とともに「コンプライアンスの徹底」	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.7 6.3.10	–
保安慣行				
G4-HR7	業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率	–	6.3 6.3.5 6.4.3 6.6.6	–
先住民の権利				
G4-HR8	先住民族の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置	–	6.3 6.3.6 6.3.7 6.3.8 6.6.7	–
アセスメント				
G4-HR9	人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率	◆人権尊重への取り組み「人権デューデリジェンスの構築」	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5	–

GRI 4　特定項目		記載箇所（タイトル）	ISO 26000	国連 GC 原則
サプライヤアセスメント				
G4-HR10	人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	◆お取引先とともに「CSR調達の推進」 ◆お取引先とともに「コンプライアンスの徹底」	6.3 6.3.3 6.3.5 6.4.3 6.6.6	1,2,3,4, 5,6,10
G4-HR11	サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	−	−	−
苦情処理メカニズム				
G4-HR12	人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	−	−	−
◎社会				
地域コミュニティ				
G4-SO1	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率	−	6.3.9 6.6.7 6.8 6.8.5 6.8.7	8
G4-SO2	地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業	−	6.3.9 6.5.3 6.5.6 6.8.9	7,8
腐敗防止				
G4-SO3	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	−	6.6 6.6.3	10
G4-SO4	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	◆CSRに対する考え方「FUJITSU Wayツールの拡充」 ◆コンプライアンス「コンプライアンス教育の実施」		10
G4-SO5	確定した腐敗事例、および実施した措置	−		−
公共政策				
G4-SO6	政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）	−		−
反競争的な行動				
G4-SO7	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数および結果	−	6.6 6.6.5 6.6.7	−
コンプライアンス				
G4-SO8	法規制への違反に対する相当額以上の罰金金額および罰金以外の制裁措置の件数	−	6.6 6.6.3 6.6.7 6.8.7	−

GRI 4　特定項目		記載箇所（タイトル）	ISO 26000	国連GC原則
サプライヤアセスメント				
G4-SO9	社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	◆お取引先とともに「CSR調達の推進」	—	—
G4-SO10	サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	—	—	—
苦情処理メカニズム				
G4-SO11	社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数	—	—	—
◎製品責任				
顧客の安全衛生				
G4-PR1	主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率	◆品質への取り組み「客観的な視点による製品・サービスの品質保証活動」 ◆お取引先とともに「お取引先と連携したCSRの推進」	6.3.9 6.6.6 6.7 6.7.4 6.7.5	9
G4-PR2	製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	◆品質への取り組み「製品安全に関する情報の開示」		—
G4-PR3	組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率	—	6.7 6.7.3 6.7.4 6.7.5 6.7.6 6.7.9	—
G4-PR4	製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	◆お客様とともに「製品・サービスの品質および安全性に関する表示とラベリング」		—
G4-PR5	顧客満足度調査の結果	◆品質への取り組み「第三者機関による満足度調査および品質調査」	6.7 6.7.4 6.7.5 6.7.6 6.7.8 6.7.9	—
マーケティング・コミュニケーション				
G4-PR6	販売禁止製品、係争中の製品の売上	—	6.7 6.7.3 6.7.6 6.7.9	10
G4-PR7	マーケティング・コミュニケーション（広告、プロモーション、スポンサー活動を含む）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	◆お客様とともに「宣伝・広告の方針」		—
顧客のプライバシー				
G4-PR8	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立の総件数	◆情報セキュリティ	6.7 6.7.7	—
遵守				
G4-PR9	製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金金額	—	6.7 6.7.6	—